

**PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KESEHATAN PELABUHAN
KELAS III GORONTALO**

Oleh :

**ABDUL KASIM ABADATA
E.21.18.132**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KESEHATAN PELABUHAN
KELAS III GORONTALO**

Oleh :

**ABDUL KASIM ABAIDATA
E.21.18.132**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 6 Juni 2022**

Pembimbing I


Dr. Rahmisvari, MM
NIDN. 0929117202

Pembimbing II


Nur Rahmi, SE., S.Pd.I., MM
NIDN. 0928127702

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR KESEHATAN PELABUHAN
KELAS III GORONTALO

OLEH :

ABDUL KASIM ABAIDATA
E.21.18.132

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Ariawan, S.Psi.,SE.,MM
(Ketua Penguji)
2. Alfin Akuba, SE.,MM
(Anggota Penguji)
3. La Diu Samiu, SE.,MM
(Anggota Penguji)
4. Dr. Rahmisyari.,MM
(Pembimbing Utama)
5. Nur Rahmi, S.Pd.I., SE.,MM
(Pembimbing Pendamping)

.....
.....
.....
.....
.....

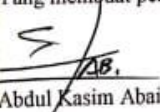
Mengetahui,


 Dekan Fakultas Ekonomi Dr. Musafir, M.Si NIDN. 0928116901	 Ketua Program Studi Manajemen Syamsul, SE., M.Si NIDN. 0921108502
---	---

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Gorontalo, 6 Juni 2022
Yang membuat pernyataan

Abdul Kasim Abaidata



ABSTRACT

ABDUL KASIM ABAIDATA. E21118132. THE EFFECT OF KNOWLEDGE AND WORK EXPERIENCE ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CLASS III GORONTALO SEAPORT HEALTH OFFICE

This study aims to determine and analyze how big the influence of knowledge (X1) and work experience (X2) on employee performance (Y) at the Health Office Class III Gorontalo. This type of quantitative research. The method of analysis used multiple regression analysis. The results showed that Knowledge (X1) and Work Experience (X2) had a significant effect on Employee Performance (Y) at the Health Office Class III Gorontalo with a significance value of 0.000. Partially Knowledge (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y) at the Health Office Class III Gorontalo with a significance value of 0.002. Partially, work experience (X2) has a significant effect on employee performance (Y) at the Health Office Class III Gorontalo with a significance value of 0.000.

Keywords: Knowledge, Work Experience, Employee Performance

ABSTRAK

ABDUL KASIM ABAIDATA. E2118132. PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESEHATAN PELABUHAN KELAS III GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Pengetahuan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kesehatan Kelas III Gorontalo. jenis penelitian kuantitatif. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengetahuan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kesehatan Kelas III Gorontalo dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Secara parsial Pengetahuan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kesehatan Kelas III Gorontalo dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Secara parsial Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kesehatan Kelas III Gorontalo dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Kata kunci: Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo”** dengan baik, skripsi ini disusun sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si., selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo, Dr. Abd.Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Dr. Musafir, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Muh. Sabir, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan 1, Rahma Rizal, SE.,M.Ak selaku Wakil Dekan 2, Syamsul Nani, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Dr. Rahmisyari, MM selaku Pembimbing 1 dan Nur Rahmi, SE., S.Pd.I.,MM sebagai Pembimbing II, seluruh staff dan dosen dilingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik penulis hingga terselesainya studi di bangku perkuliahan, kepada seseorang yang dengan sabar menemani dan memotivasi demi terselesainya skripsi ini. Tidak lupa ucapan terima kasih untuk keluarga baik istri, orang tua, anak-anak serta kerabat dan teman-teman yang telah mendukung saya.

Penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan, karena kita manusia tidak luput dari kesalahan, olehnya kritik serta saran sangat dibutuhkan demi memberikan kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini.

Gorontalo, Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii

BAB I. PENDAHULUAN.....i

1.1 Latar Belakang Penelitian	42
1.2 Rumusan Masalah	47
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	48
1.3.1 Maksud Penelitian	48
1.3.1 Tujuan Penelitian	48
1.4 Manfaat Penelitian	49

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS9

2.1 Kajian Pustaka	9
2.1.1 Pengertian Pengetahuan	9
2.1.2 Aspek-aspek Pengetahuan	10
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan	11
2.1.4 Indikator Pengetahuan	14
2.1.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	16
2.1.7 Indikator Pengalaman Kerja	17
2.1.8 Pengertian Kinerja Pegawai.....	18
2.1.9 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	19

2.1.10 Aspek-aspek Kinerja Pegawai	21
2.1.11 Manfaat Kinerja Pegawai.....	22
2.1.12 Indikator Kinerja Pegawai	233s
2.1.13 Penelitian Terdahulu	244
2.2 Kerangka Pemikiran	255
2.3 Hipotesis	266
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1 Objek Penelitian	28
3.2. Metode Yang Digunakan.....	28
3.2.1 Metode Yang Digunakan	28
3.2.2 Operasional Variabel	28
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	30
3.2.4 Jenis dan Teknik Pengambilan Data	31
3.2.5 Prosedur Penelitian	32
3.2.6 Metode Analisis Data	33
3.2.7 Analisis Regresi Linear Berganda	35
3.2.8 Rancangan Uji Hipotesis	36
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Hasil Penelitian	38
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	38
4.1.2 Visi dan Misi	39
4.1.3 Struktur Organisasi.....	40
4.1.4 Tugas dan Fungsi	41
4.2 Hasil Penelitian	43
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden	43
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	45
4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	49
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	51
4.2.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	55
4.2.6 Pengujian Hipotesis.....	57
4.3 Pembahasan.....	59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	20
Tabel 4.1 Tabel responden berdasarkan jenis kelamin	43
Tabel 4.2 Tabel responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	44
Tabel 4.3 Tabel responden berdasarkan usia	44
Tabel 4.4 Skala penelitian jawaban responden	45
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan.....	46
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Kerja.....	47
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Kinerja Pegawai.....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengetahuan	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengalaman Kerja	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi	55
Tabel 4.13 Uji Regresi Berganda	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan.....	57
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 3.1 Struktur Analisis Regresi Berganda	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	40
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	52
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Data Hasil Penelitian	92
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian Dari Lemlit.....	93
Lampiran 3. Surat Keterangan Telah Meneliti Dari BEI	94
Lampiran 4. Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi.....	95
Lampiran 5. Hasil Turnitin.....	96
Lampiran 6. Biodata.....	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi suatu instansi pemerintahan karena itu merupakan hal yang menentukan kemajuan instansi pemerintahan tersebut. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang telah diberikan kepadanya. Adapun kinerja pegawai yang dimaksud ialah yang berhubungan dengan kualitas kerja yaitu seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Selain itu berkaitan dengan kuantitas kerja yaitu dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai berdasarkan tugas masing-masing. Serta pelaksanaan tugas yaitu seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan dan yang paling penting ialah tanggungjawab yaitu kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat tanpa ada kesalahan yang dilakukan.

Menurut Moeheriono (2014 : 95) mengemukakan bahwa, kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2017 : 260).

Menurut Mangkunegara (2015 : 154) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengetahuan. Adapun pengetahuan yang dimaksud ialah pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas yang diberikan dan kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan, adanya pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, serta kepatuhan terhadap atasan. Menurut Notoadmojo (2010 : 50) mengatakan pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu, pengetahuan umumnya datang dari penginderaan yang terjadi melalui panca indera manusia, yaitu: indra penglihatan, pendengaran, penciuman rasa dan raba, sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh mata dan telinga. Pengetahuan merupakan hasil tahu yang diperoleh melalui penginderaan terhadap suatu objek tertentu yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang.

Menurut Budiman (2011 : 4) Pengetahuan adalah pengenalan akan sesuatu atau apa yang dipelajari. Ahli lain mengungkapkan pengertian pengetahuan yaitu akumulasi pengalaman inderawi yang dicatat atau terekam dalam otak masing-masing diberi nama setempat dan dikomunikasikan seperlunya secara abstrak tanpa menunjukkan benda yang bersangkutan secara fisik (Budiman, 2011 : 4). Adapun yang menjadi indikator pengetahuan dalam penelitian ini ialah kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan, pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas, pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, prestasi kerja yang dimiliki pegawai, kehadiran, dan kepatuhan terhadap atasan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah masalah pengalaman kerja (Tuahta Ginting, 2020). Pengalaman kerja yang dimaksud ialah yang berkaitan dengan pengetahuan yaitu kebenaran atau informasi yang diperoleh melalui pengalaman atau pembelajaran. Selain itu yang berhubungan dengan keterampilan yaitu proses penggalian dan pengembangan potensi dalam diri dengan sejumlah aktivitas, serta diwujudkan dalam praktek secara langsung, yang dilakukan secara berkelanjutan serta kemampuan dan tanggungjawab yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan (Marwansyah, 2014 : 135).

Menurut Sutrisno (2017 : 158) Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani

mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan calon peneliti pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo diketahui bahwa masih banyak permasalahan yang terjadi pada pegawai khususnya terkait dengan masalah kinerja pegawai yang belum tercapai seperti masalah kualitas kerja pegawai misalnya Jumlah Sinyal Kewaspadaan Dini (SKD) dan Kejadian Luar Biasa (KLB) di pelabuhan yang direspon kurang dari 24 jam dibandingkan dengan jumlah SKD KLB dalam periode satu tahun mengalami kendala yang disebabkan oleh permasalahan yang sering di temukan di lapangan adalah sering terjadi pergantian petugas pengawasan di puskesmas wilayah kerja KKP Kelas III Gorontalo, sehingga menyulitkan dalam berkomunikasi. Permasalahan yang lainnya ialah persoalan kuantitas kerja misalnya hal-hal yang berkaitan dengan jumlah pemeriksaan alat angkut sesuai dengan standar kekarantinaan kesehatan dalam periode satu tahun tidak mencapai target. Ada beberapa faktor penyebab tidak terpenuhinya target yang telah ditetapkan, antara lain adalah banyak kapal yang tidak beroperasi lagi dikarenakan oleh dokumen kapal yang tidak berlaku, prosedur pengurusan dokumen kapal yang sulit bagi nelayan, sehingga nelayan tidak beroperasi dan faktor cuaca yang sangat ekstrim untuk wilayah sulawesi. Adapun capaian kinerja lainnya yang belum mencapai target ialah masalah pelaksanaan tugas seperti jumlah pelayanan kesehatan yang dilaksanakan pada

saat situasi khusus tertentu seperti lebaran, natal, tahun baru dan lain-lain dalam periode satu tahun tidak dapat dilaksanakan dengan baik yang disebabkan oleh jumlah SDM yang bertugas saat piket sangat minim serta sarana dan prasarana posko belum lengkap sehingga perlu meminta tambahan personel dari dinas kesehatan, khususnya bagi petugas Puskesmas yang berada di wilayah kerja KKP dan mengusulkan pengadaan sarana prasarana khusus posko. Selain itu masalah yang perlu perbaikan kedepannya ialah hal yang berkaitan dengan tanggungjawab misalnya meningkatkan tata kelola manajemen Kantor Kesehatan Pelabuhan Gorontalo misalnya untuk memperlancar tugas dan fungsi KKP Kelas III Gorontalo dalam penataan tata kelola manajemen KKP perlu adanya dukungan terutama peningkatan kapasitas SDM misalnya kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan, selain itu pegawai harus memiliki pengetahuan tentang prosedur pelaksanaan tugas dan memiliki pengalaman kerja yang baik berupa pengetahuan, keterampilan, pengetahuan dan tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Adapun permasalahan kinerja pegawai kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo belum optimal yang disebabkan oleh pengetahuan pegawai yang kurang misalnya pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas yang terlalu banyak dan kurang dipahami oleh pegawai, kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan yang terkadang tidak sesuai disebabkan oleh banyaknya pekerjaan tetapi pegawai yang ada sangat terbatas sehingga para pegawai harus siap melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai bidangnya masing-masing.

Selain itu faktor lain yang menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal ialah pengalaman pegawai yang masih terbatas baik dari segi pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan, keterampilan pegawai yang kurang, kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tidak mencapai target, bahkan tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaannya masing-masing tidak terpenuhi sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka calon peneliti tertarik memilih judul: **“Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Pengetahuan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo?
2. Seberapa besar pengaruh Pengetahuan (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo?
3. Seberapa besar pengaruh Pengalaman Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun yang menjadi maksud dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengetahuan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengetahuan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengetahuan (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengalaman Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka manfaat penelitian yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dijadikan sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman bagi penulis sendiri tentang pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan dan menjadi bahan referensi khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini dan kiranya dapat memberikan masukan bagi instansi pemerintahan terkhusus dalam bidang

Sumber

Daya

Manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Pengetahuan

Menurut Notoadmojo (2010 : 50) mengatakan pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu, pengetahuan umumnya datang dari penginderaan yang terjadi melalui panca indera manusia, yaitu: indra penglihatan, pendengaran, penciuman rasa dan raba, sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh mata dan telinga. Pengetahuan merupakan hasil tahu yang diperoleh melalui penginderaan terhadap suatu objek tertentu yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang.

Menurut Budiman (2011 : 4) Pengetahuan adalah pengenalan akan sesuatu atau apa yang dipelajari. Ahli lain mengungkapkan pengertian pengetahuan yaitu akumulasi pengalaman inderawi yang dicatat atau terekam dalam otak masing-masing diberi nama setempat dan dikomunikasikan seperlunya secara abstrak tanpa menunjukkan benda yang bersangkutan secara fisik (Budiman, 2011 :. 4)

Manusia adalah makhluk yang dapat berpikir dan selalu ingin tahu tentang sesuatu. Jika manusia ingin hanya sekedar tahu tentang sesuatu maka cukup menggunakan pertanyaan secara sederhana. Namun adakalanya pengetahuan diperoleh melalui pengalaman yang berulang-ulang terhadap sesuatu dalam peristiwa yang terjadi (Rakhmat, 2013 : 85).

2.1.2 Aspek-aspek Pengetahuan

Menurut Notoadmodjo (2010 : 27–29) Pengetahuan seseorang terhadap objek mempunyai intensitas atau aspek yang berbeda-beda yaitu:

1. Tahu (*know*)

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Termasuk ke dalam pengetahuan tingkat ini adalah mengingat kembali (*recall*) sesuatu yang spesifik dan seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Oleh sebab itu, tahu merupakan tingkatan pengetahuan yang paling rendah.

2. Memahami (*comprehension*)

Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang obyek yang diketahui, dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. Orang yang telah paham terhadap obyek atau materi dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan, dan sebagainya terhadap obyek yang dipelajari.

3. Aplikasi (*aplication*)

Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi real (sebenarnya). Aplikasi di sini dapat diartikan sebagai aplikasi atau penggunaan hukum-hukum, metode, prinsip, dan sebagainya dalam konteks atau yang lain.

4. Analisis (*analysis*)

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu obyek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih di dalam suatu struktur organisasi, dan masih ada kaitannya satu sama lain.

5. Sintesis (*synthesis*)

Sintesis menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain sintesis adalah suatu bentuk kemampuan menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang baru.

6. Evaluasi (*evaluation*)

Evaluasi berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek. Penilaian-penilaian ini didasarkan pada suatu kriteria yang ditentukan sendiri, atau menggunakan kriteria-kriteria yang telah ada.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan

Menurut Notoadmojo (2010 : 30) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan seseorang diantaranya:

1. Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah suatu usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan didalam dan di luar organisasi dan berlangsung seumur hidup. Pendidikan mempengaruhi proses belajar, makin tinggi pendidikan seseorang, makin mudah orang tersebut untuk menerima informasi. Dengan pendidikan tinggi maka seseorang akan cenderung untuk mendapatkan informasi baik dari

orang lain maupun media massa , semakin banyak informasi yang masuk semakin banyak pula pengetahuan yang didapat tentang kesehatan.

2. Informasi

Informasi yang diperoleh baik dari pendidikan formal maupun non formal dapat memberikan pengaruh jangka pendek sehingga menghasilkan perubahan atau peningkatan pengetahuan majunya teknologi dan tersedia bermacam-macam media yang dapat mempengaruhi pengetahuan masyarakat tentang inovasi baru. Sebagai sarana komunikasi, berbagai bentuk media massa seperti televisi, radio, surat kabar, majalah, dan lain-lain mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan opini dan kepercayaan orang.

3. Sosial budaya

Kebiasaan dan tradisi yang dilakukan orang-orang tanpa melalui penalaran apakah yang dilakukan baik atau dengan demikian seseorang akan bertambah pengetahuannya walaupun tidak melakukan. Status ekonomi seseorang juga akan menentukan tersedianya suatu fasilitas yang diperlukan untuk kegiatan tertentu. Sehingga status sosial ekonomi ini akan mempengaruhi pengetahuan seseorang.

4. Lingkungan

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu. baik lingkungan fisik, biologis, maupun social. Lingkungan berpengaruh terhadap proses masuknya pengetahuan ke dalam individu yang berada dalam lingkungan tersebut. Hal ini terjadi karena adanya interaksi timbal balik ataupun tidak yang akan direspon sebagai pengetahuan oleh setiap individu.

5. Pengalaman

Pengalaman sebagai sumber pengetahuan adalah suatu cara untuk memperoleh kebenaran pengetahuan dengan cara mengulang kembali pengetahuan yang diperoleh dalam memecahkan masalah yang dihadapi masa lalu. Pengalaman belajar dalam bekerja yang dikembangkan memberikan pengetahuan dan keterampilan professional serta pengalaman belajar selama bekerja akan dapat mengembangkan kemampuan mengambil keputusan yang merupakan manifestasi dari keterpaduan manalar secara ilmiah dan etik yang bertolak dari masalah nyata dalam bidang kerjanya.

6. Usia

Usia mempengaruhi terhadap daya tangkap dan pola pikir seseorang. Semakin bertambah usia akan semakin berkembang pula daya tangkap pola pikirnya, sehingga pengetahuan yang diperolehnya semakin membaik. Pada usia madya, individu akan lebih berperan aktif dalam masyarakat dan kehidupan sosial serta lebih banyak melakukan persiapan demi suksesnya upaya menyesuaikan diri menuju usia tua, selain itu usia madya akan lebih banyak menggunakan banyak waktu untuk membaca.

Menurut Fitriani (2015) mempengaruhi pengetahuan yaitu:

a. Pendidikan

Pendidikan mempengaruhi proses belajar, semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin mudah orang tersebut menerima informasi.

b. Media massa/informasi

Informasi yang diperoleh baik dari pendidikan formal maupun non formal dapat memberikan pengetahuan jangka pendek sehingga menghasilkan perubahan dan peningkatan pengetahuan.

c. Sosial budaya dan ekonomi

Kebiasaan dan tradisi yang dilakukan seseorang tanpa melalui penalaran apakah yang dilakukan itu baik atau tidak.

d. Lingkungan

Lingkungan mempunyai pengaruh besar terhadap masuknya proses pengetahuan karena adanya interaksi timbal balik yang akan direspon sebagai pengetahuan.

e. Pengalaman

Pengalamam merupakan cara untuk memperoleh kebenaran suatu pengetahuan yang dapat diperoleh melalui pengalaman pribadi maupun pengalaman orang lain.

f. Usia

Usia mempengaruhi pola pikir dan daya tangkap seseorang. Bertambahnya usia akan semakin berkembang pola pikir dan daya tangkap seseorang.

2.1.4 Indikator Pengetahuan

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) yang dibagi kedalam indikator sebagai berikut:

1. Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan
2. Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas

3. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai
4. Prestasi kerja yang dimiliki pegawai
5. Kehadiran
6. Kepatuhan terhadap atasan

2.1.5 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Marwansyah (2014 : 135) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan.

Hasibuan (2017 : 100) menyatakan bahwa pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja menurutnya menjadi pertimbangan dalam hal promosi, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.

Menurut Sutrisno Edy (2017 : 158) Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya

Manulang (2013 : 15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ranupandojo

(2012 : 21) mengatakan bahwa pengalaman kerja dan produktivitas sangat berhubungan karena ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang terlihat ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2015 : 241) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, yaitu:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

Menurut Djauzak Ahmad (2007) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Waktu ; Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
2. Frekuensi; Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Jenis tugas; Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
4. Penerapan; Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
5. Hasil; Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik. Pengalaman dapat memperluas kemampuan seseorang dalam bekerja karena dengan adanya pengalaman kerja, seseorang menjadi terbiasa dalam menyelesaikan pekerjaan karena selalu mengerjakan hal yang sama dan berulang-ulang sehingga seseorang menjadi terampil dan menguasai pekerjaannya. Dengan adanya pengalaman kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik itu kinerja individu maupun kelompok

2.1.7 Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa indikator pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Marwansyah (2014 : 137), yaitu:

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah fakta, kebenaran atau informasi yang diperoleh melalui pengalaman atau pembelajaran disebut posteriori, atau melalui introspeksi disebut priori.

2. Keterampilan

Keterampilan dimaknai sebagai sekumpulan proses penggalian dan pengembangan potensi dalam diri dengan sejumlah aktivitas, serta diwujudkan dalam praktek secara langsung, yang dilakukan secara berkelanjutan.

3. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

4. Tanggungjawab.

Tanggung jawab adalah keadaan di mana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

2.1.8 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2017 : 94), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Rivai (2014 : 138) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2015 : 154) menyatakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182) .

Moeheriono (2014 : 95) mengemukakan bahwa, kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2017 : 260).

Maka dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan.

2.1.9 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Masram (2017 : 147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-

akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
3. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017 : 135) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

- 1) Prestasi kerja Hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- 2) Keahlian Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif dan lain lain.
- 3) Perilaku Sikap dan perilaku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

- 4) Kepemimpinan Merupakan aspek manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

2.1.10 Aspek-aspek Kinerja Pegawai

Aspek-aspek kinerja pegawai menurut Mangekunegara (2011 : 67) diuraikan sebagai berikut:

- a. Hasil kerja

Bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.

- b. Kedisiplinan,

Adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.

- c. Tanggung jawab dan kerjasama

Adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan.

Menurut Wirawan (2010 : 105) menjelaskan bahwa secara umum aspek-aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu:

- a. Hasil kerja

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

- b. Perilaku kerja

Dalam kesehariannya di tempat kerja, seorang karyawan akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja kelompok.

c. Sifat pribadi

Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.11 Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2014 : 66) kinerja pegawai dapat dimanfaatkan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di waktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.

6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rivai (2014 : 315) adapun yang menjadi manfaat kinerja pegawai pada dasarnya meliputi:

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2.1.12 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015 : 75) menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.1.13 Penelitian Terdahulu

Dewi Puji Astuti (2021) Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Master Cash Dan Kredit Rantauprapat. Teknik analisis penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengetahuan, kemampuan, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tuahta Ginting (2020) Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. Data analisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja memberikan arah yang positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Merek Kabupaten Karo.

Nomisari Riahna Karina Padang (2020) Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatra. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Izzuki Anwallyatur Rohmah (2020) Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Dan Kinerja Sdm Pada UKM Batik di Desa Sendangagung Paciran. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara simultan variabel pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Nur'aeni (2019) Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja.

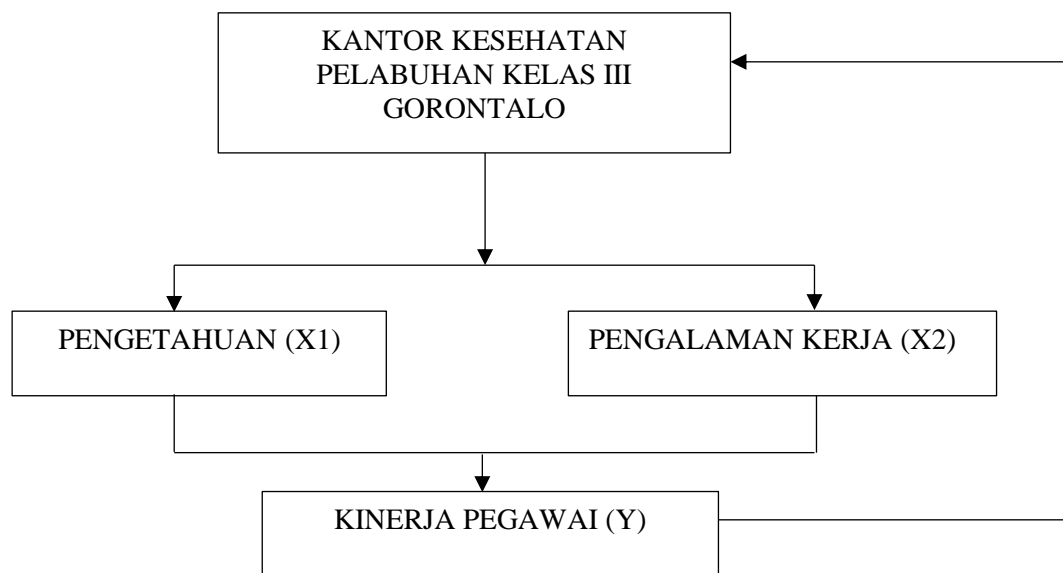
Alias (2018) judul penelitian Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian secara bersama menunjukkan bahwa pengetahuan, sikap, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Mangkunegara (2015 : 154) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dewi Puji Astuti (2021) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengetahuan. Pengetahuan adalah pengenalan akan sesuatu atau apa yang dipelajari. Adapun yang menjadi indikator pengetahuan dalam penelitian

ini ialah kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan, pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas, pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, prestasi kerja yang dimiliki pegawai, kehadiran, dan kepatuhan terhadap atasan.

Menurut Tuahta Ginting (2020) faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah masalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Adapun indikator pengalaman kerja yang digunakan ialah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan tanggungjawab. Sehingga kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan penelitian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengetahuan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.
2. Pengetahuan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.
3. Pengalaman Kerja (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek penelitian ini adalah Pengaruh Pengetahuan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015 : 5) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang didasarkan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan metode penelitian numerik dan menggunakan statistik untuk analisis. Meskipun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, penelitian survei digunakan untuk menjelaskan kausalitas dan menguji hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari karyawan dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer atau primer.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017:38) Operasionalisasi variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti berupa nama variabel, sub variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala

pengukuran yang digunakan peneliti. Adapun variabel penelitian ini adalah Pengetahuan (X1), dan pengalaman Kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk memahami penelitian ini dengan lebih jelas, maka perlu dilakukan gambaran variabel sesuai dengan latar belakang dan gagasan masalah guna menentukan indikator dari variabel yang relevan dan menentukan pengukuran instrumen atau variabel tersebut. Tabel berikut mencantumkan indikator dari variabel di atas:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Pengetahuan (X1)	1. Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan 2. Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas 3. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai 4. Prestasi kerja yang dimiliki pegawai 5. Kehadiran 6. Kepatuhan terhadap atasan	Ordinal
2	Pengalaman Kerja (X2)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Tanggungjawab	Ordinal
3	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggungjawab	Ordinal

Suwatno (2008), Marwansyah (2014), Mangkunegara (2015)

Saat pengujian, setiap variabel akan diukur menggunakan Skala Likert. Teknik skala likert yang digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk menilai item jawaban, dan setiap jawaban dari pertanyaan yang diajukan kepada narasumber dalam penelitian ini diberi skor, pernyataan Sugiyono (2010 : 86) yang akan digunakan yaitu menggunakan skala Likert. tanggapan untuk setiap alat berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata.

Susun kuesioner dengan menyiapkan (lima) pilihan (yaitu: sangat setuju, setuju, tidak setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju). Tabel berikut menunjukkan nilai bobot setiap opsi, setiap nilai berbeda:

Tabel 3.3 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Sangat setuju (sangat positif)/Sangat	5
Setuju (positif).sering	4
Ragu-ragu (netral)/kadang – kadang	3
Tidak setuju (negative)/Jarang	2
Sangat tidak setuju (sangat negative)/tidak pernah	1

3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.3.1 Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Sugiyono (2010 : 115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 46 orang bekerja pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

3.2.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015 : 62) sampel merupakan bagian dari sekian banyak karakteristik populasi ini. Jika populasinya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diperoleh dari populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang dikumpulkan dari populasi tersebut harus benar-benar representatif. Karena populasi sekaligus merupakan sampel maka sampel penelitian ini adalah 46 orang.

3.2.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.4.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer diperoleh langsung dari kuesioner yang dibagikan kepada responden.
2. Data sekunder adalah data yang sebelumnya tersedia yang diperoleh dari buku, artikel dan karya ilmiah.

3.2.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi, mengamati aktivitas organisasi yang berkaitan dengan masalah penelitian.
- b. Penulis melakukan wawancara untuk memperoleh data berupa informasi dan informasi, yang diwawancarai adalah pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

- c. Survei kuesioner dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden.
- d. Dokumentasi yaitu pengumpulan data melalui buku penelitian, makalah, dan jurnal ilmiah untuk memperoleh informasi tentang teori dan konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.2.5 Prosedur Penelitian

3.2.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur validitas angket. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan apa yang akan diukur dengan kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap valid. Untuk menginterpretasikan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai R_{hitung} lebih besar dari ($>$) nilai R_{tabel} maka item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan.
2. Jika nilai R_{hitung} kurang dari ($<$) kurang dari nilai R_{tabel} maka item kuesioner dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah suatu tingkatan dimana suatu alat ukur melakukan pengukuran secara stabil dan konsisten yang artinya alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten apabila pengukuran diulang. Tingkat keandalan diwakili oleh koefisien, yaitu koefisien reliabilitas. *Cronbach Alpha* digunakan untuk pengujian reliabilitas, nilai yang lebih besar dari 0,60 menunjukkan reliabilitas instrumen, jika nilai alpha kurang dari 0,60 maka nilai tersebut dianggap tidak reliabel (Ghozali,2005).

3.2.6 Metode Analisis Data

3.2.6.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan perhitungan statistik regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperlukan pengujian Uji Asumsi Klasik (Ghozali, 2005). Uji hipotesis klasik adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya uji normalitas dalam model regresi (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik adalah data dengan distribusi normal. Untuk menguji ada tidaknya distribusi normal pada model regresi digunakan uji Kolmogorof & Smirnov dan analisis grafis. Pada pengujian ini apabila taraf signifikansi hasil 5% berarti data yang akan diolah berdistribusi normal, jika taraf signifikansi hasil kurang dari 5% maka data tidak berdistribusi normal. Selain itu, analisis grafik juga digunakan. Pada grafik hasil, jika data tersebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, model regresi akan memenuhi asumsi normalitas data. Sebaliknya, jika data tersebar secara diagonal atau tidak mengikuti arah garis lurus, model regresi tidak dapat memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolineritas

Uji Multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika variabel ini terkait, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, penelitian ini menggunakan *R-squared*. Nilai estimasi model regresi empiris yang dihasilkan *R-squared* sangat tinggi, namun banyak variabel independen yang tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sehingga akan terjadi multikolinearitas, atau matriks toleransi juga dapat digunakan dalam program SPSS (Ghozali, 2005).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika perbedaan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya masih disebut homoskedastisitas, dan jika perbedaannya berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Parker. Jika koefisien parameter beta (β) dari persamaan regresi signifikan secara statistik, hal ini menandakan telah terjadi heteroskedastisitas pada model data empiris. Begitu pula sebaliknya, jika parameter beta (β) bersifat statistik, maka hipotesis homoseksual dalam model data tidak dapat ditolak (Ghozali, 2005).

d. Uji Autokorelasi

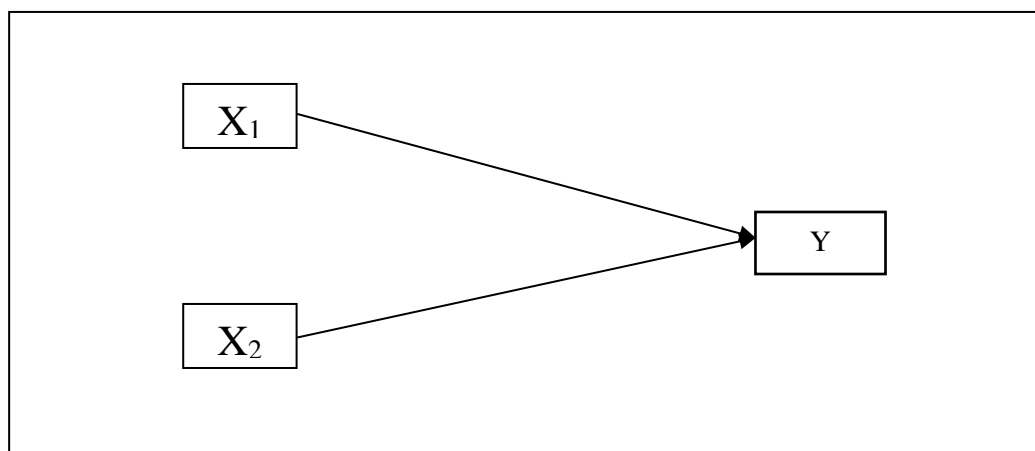
Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antarkesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada

periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi (Ghozali dan Ratmono, 2017: 121). Uji Autokorelasi berkaitan dengan pengaruh observer atau data dalam satu variabel yang saling berhubungan satu sama lain (Gani dan Amalia, 2015: 124). Besarnya nilai sebuah data dapat saja dipengaruhi atau berhubungan dengan data lainnya. Regresi secara klasik mensyaratkan bahwa variabel tidak boleh tergejala autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi, maka model regresi menjadi buruk karena akan menghasilkan parameter yang tidak logis dan diluar akal sehat. Autokorelasi umumnya terjadi pada data time series, karena data time series terikat dari waktu ke waktu, beda halnya dengan data cross section yang tidak terikat oleh waktu.

3.2.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang melihat pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis penelitian dilihat melalui struktur pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, Gambar tersebut dapat dilihat pada struktur berikut:



Gambar 3.1 Struktur Regresi Berganda

Dari gambar di atas dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

\hat{Y} = Kinerja Pegawai

X_1 = Pengetahuan

X_2 = Pengalaman Kerja

β_0 = *Intercept* (titik potong regresi)

β_1 - β_2 = koefisien regresi

ε = Error (tingkat kesalahan)

3.2.8 Rancangan Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Standar uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima, H_0 ditolak yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen pada saat yang bersamaan.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti variabel independen juga berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F hanya dapat diselesaikan dengan melihat nilai signifikansi F yang terdapat pada keluaran analisis regresi. Apabila nilai signifikan F lebih kecil dari α (0,05) maka dapat dikatakan variabel independen juga berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t secara parsial dapat menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Standar uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti variabel dependen secara parsial akan mempengaruhi variabel dependen. Uji t hanya dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel yang termasuk dalam keluaran analisis regresi. Jika nilai signifikan t lebih kecil dari α (0,05) maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo

Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo merupakan unit pelaksana teknis (UPT) di lingkungan Kementerian Kesehatan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Direktur Jenderal Pencegahan dan Penanggulangan Penyakit (Ditjen P2P), terbentuk dan berdiri berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 2348/Menkes/Per/XI/2011 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 356/Menkes/PER/IV/2008 tentang Organisasi dan tata kerja Kantor Kesehatan Pelabuhan, yang mempunyai kewajiban untuk membuat laporan akuntabilitas kinerja. Hal ini adalah bentuk pertanggungjawaban atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan.

Sebagaimana dalam peraturan Menkes RI Nomor 2348/Menkes/Per/XI/2011 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 356/Menkes/PER/IV/2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja kantor Kesehatan Pelabuhan, Kantor Kesehatan Pelabuhan mempunyai tugas melaksanakan pencegahan masuk dan keluarnya penyakit, penyakit potensial wabah, surveilans epidemiologi, kekarantinaan, pengendalian dampak kesehatan lingkungan, pelayanan kesehatan, pengawasan OMKABA serta pengamanan terhadap penyakit baru dan penyakit yang muncul kembali, bioterorisme, unsur biologi, kimia dan pengamanan radiasi di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara (<https://kkpgorontalo.id/page/sejarah>).

4.1.2 Visi Dan Misi Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo

Adapun visi misi Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo dapat dikemukakan berdasarkan data dari (<https://kkpgorontalo.id/page/visi-dan-misi>) sebagai berikut:

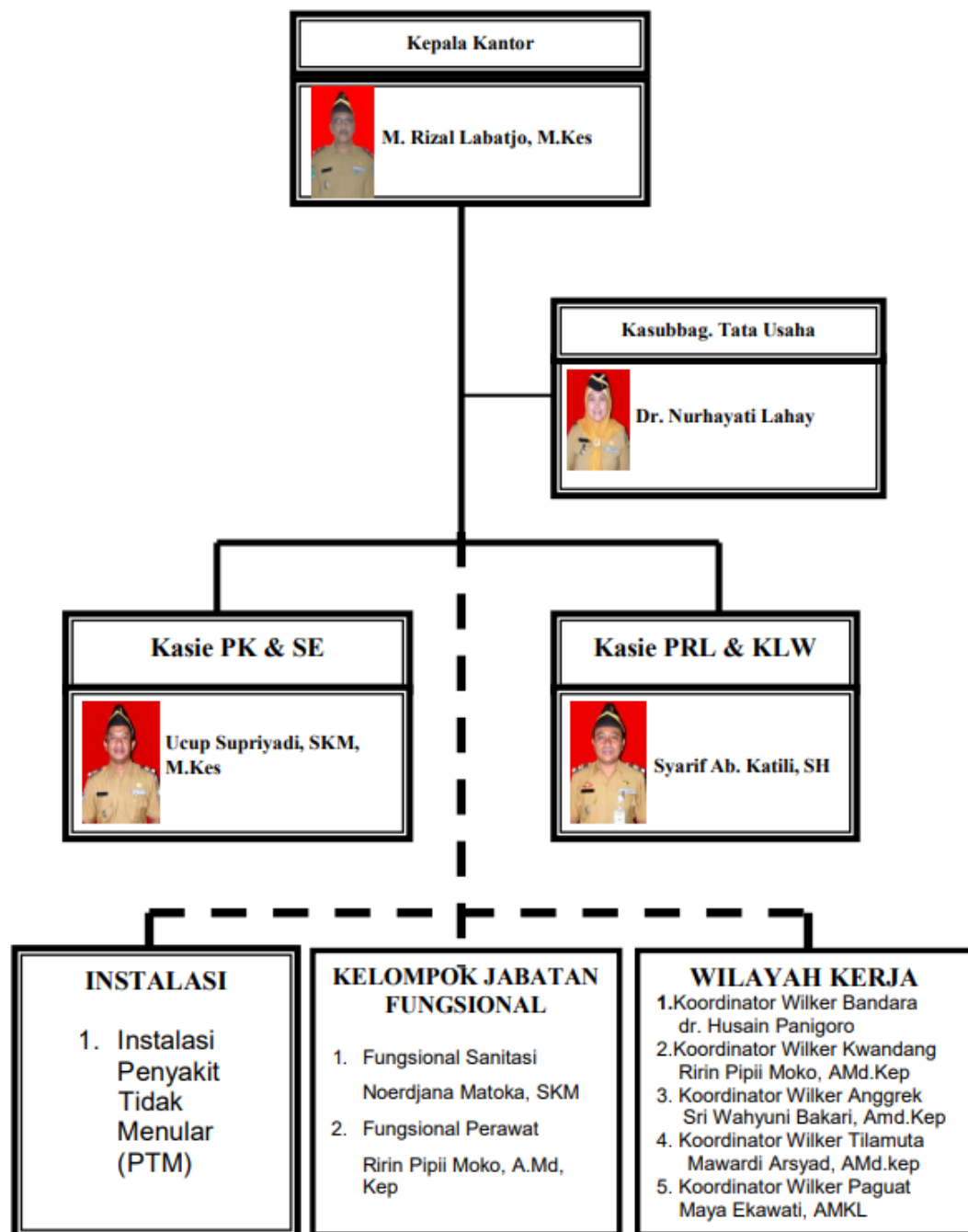
Visi:

“Tangguh dan Prima dalam Mewujudkan Masyarakat yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”.

Misi:

1. Penguatan sistem cegah tangkal penyakit menular dan penyakit potensial wabah.
2. Peningkatan surveilans penyakit dan faktor risiko, serta Sistem Kewaspadaan Dini (SKD)
3. Pengendalian risiko dan dampak kesehatan lingkungan.
4. Pembinaan jejaring kerja dan kemitraan.
5. Memperluas akses informasi.

4.1.3 Struktur Organisasi



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kesehatan Pelabuhan
Kelas III Gorontalo**

4.1.4 Tugas dan Fungsi

1. Tugas Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo

Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo mempunyai tugas melaksanakan pencegahan masuk dan keluarnya penyakit, penyakit potensial wabah, surveilans epidemiologi, kekarantinaan, pengendalian dampak kesehatan lingkungan, pelayanan kesehatan, pengawasan OMKABA serta pengamanan terhadap penyakit baru dan penyakit yang muncul kembali, bioterorisme, unsur biologi, kimia dan pengamanan radiasi di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara.

Sedangkan untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut diatas, Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo melaksanakan fungsi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan kekarantinaan
2. Pelaksanaan pelayanan kesehatan;
3. Pelaksanaan pengendalian risiko lingkungan di bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
4. Pelaksanaan pengamatan penyakit, penyakit potensial wabah, penyakit baru, dan penyakit yang muncul kembali;
5. Pelaksanaan pengamanan radiasi pengion dan non pengion, biologi, dan kimia;
6. Pelaksanaan sentra/simpul jejaring surveilans epidemiologi sesuai penyakit yang berkaitan dengan lalu lintas nasional, regional, dan internasional;
7. Pelaksanaan, fasilitasi dan advokasi kesiapsiagaan dan penanggulangan Kejadian Luar Biasa (KLB) dan bencana bidang kesehatan, serta kesehatan

matra termasuk penyelenggaraan kesehatan haji dan perpindahan penduduk;

8. Pelaksanaan, fasilitasi, dan advokasi kesehatan kerja di lingkungan bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
9. Pelaksanaan pemberian sertifikat kesehatan obat, makanan, kosmetika dan alat kesehatan serta bahan adiktif (OMKABA) ekspor dan mengawasi persyaratan dokumen kesehatan OMKABA impor;
10. Pelaksanaan pengawasan kesehatan alat angkut dan muatannya;
11. Pelaksanaan pemberian pelayanan kesehatan di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
12. Pelaksanaan jejaring informasi dan teknologi bidang kesehatan bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
13. Pelaksanaan jejaring kerja dan kemitraan bidang kesehatan di bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
14. Pelaksanaan kajian kekarantina, pengendalian risiko lingkungan, dan surveilans kesehatan pelabuhan;
15. Pelaksanaan pelatihan teknis bidang kesehatan bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
16. Pelaksanaan ketatausahaan dan kerumahtanggaan KKP

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang responden pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo, yang terdiri dari jenis kelamin Laki-laki dan Perempuan seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Σ)	Persentase (%)
Laki Laki	26	56,53
Perempuan	20	43,47
Total	46	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022.

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 26 orang atau sekitar 56,53%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 20 orang atau sekitar 43,47%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan atau kedua responden ini tidak seimbang.

2. Usia

Responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang responden pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo, yang menurut jenis usia seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Usia

UMUR	Frekuensi (Σ)	Presentase (%)
< 20 tahun	0	0

20-30 tahun	24	52,17
>31 tahun	22	47,83
Total	46	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel di atas dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 20 tahun tidak ada. Jumlah responden yang umurnya 20-30 tahun sebanyak 24 orang atau sekitar, 52,17%, jumlah responden yang umurnya > 31 tahun sebanyak 22 orang atau sekitar 47,83%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden yang umurnya, 20-30 tahun lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berusia > 31 tahun.

3. Pendidikan

Responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang responden pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo, yang menurut tingkat pendidikan seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Responden menurut tingkat pendidikan

PENDIDIKAN	Frekuensi (Σ)	Presentase (%)
SMA	8	17,39
D.I	0	0
D.III	16	34,79
S.I	21	45,65
S.II	1	2,17
Total	46	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari hasil yang terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan S.II yakni 1 orang atau sekitar 2,17% jumlah responden dengan tingkat pendidikan S.I yakni 21 orang atau sekitar 45,65%,

jumlah responden dengan tingkat pendidikan D.III yakni 16 orang atau sekitar 34,79%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan D.I tidak ada atau sekitar 0%, dan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 8 orang atau sekitar 17,39% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden dengan tingkat pendidikan, SMA, D.I, D.III, S.I, S.II tidak seimbang.

4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Bobot Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 46 = 230$

Bobot Jumlah skor rendah: $1 \times 1 \times 46 = 46$

$$\frac{230 - 46}{5} = 36,8$$

Rentang skala: $= 36,8$ dibulatkan jadi 37

Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor

Angka (%)	Kriteria
194 – 230	Sangat Positif/ Sangat Tinggi
157 – 193	Positif/Tinggi
120 – 156	Netral / Sedang
83 – 119	Negatif/ Rendah
46 – 82	Sangat Negatif/ Sangat Rendah

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 46 responden

yang ditetapkan sebagai sampel data variabel pelatihan dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1. Pengetahuan (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Pengetahuan (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengetahuan (X1)

SKOR	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	28.3	13	65	28.3	14	70	30.4
4	19	76	41.3	16	64	34.8	17	68	37.0
3	14	42	30.4	17	51	37.0	15	45	32.6
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	46	183	100.0	46	180	100.0	46	183	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item								
	X1.4			X1.5			X1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	15	75	32.6	8	40	17.4	9	45	19.6
4	14	56	30.4	15	60	32.6	14	56	30.4
3	17	51	37.0	20	60	43.5	20	60	43.5
2	0	0	0.0	3	6	6.5	3	6	6.5
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	46	182	100.0	46	166	100.0	46	167	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Pengetahuan (X1) responden yang menjawab item pertanyaan X1-1, berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 183, responden yang menjawab item pertanyaan X1-2 berada

pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 180, responden yang menjawab item pertanyaan X1-3 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 183, responden yang menjawab item pertanyaan X1-4 berada pada kategori **Tinggi** pula dengan nilai skor 182. Responden yang menjawab item pertanyaan X1-5 berada pada kategori **Tinggi** pula dengan nilai skor 166. Responden yang menjawab item pertanyaan X1-6 berada pada kategori **Tinggi** pula dengan nilai skor 167.

Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai skor yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengalaman Kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Pengalaman Kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengalaman Kerja (X2)

SKOR	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	23.9	12	60	26.1	12	60	26.1	12	60	26.1
4	12	48	26.1	12	48	26.1	14	56	30.4	14	56	30.4
3	20	60	43.5	19	57	41.3	20	60	43.5	20	60	43.5
2	3	6	6.5	3	6	6.5	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	46	169	100.0	46	171	100.0	46	176	100.0	46	176	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui variabel Pengalaman Kerja (X2) responden yang menjawab item pertanyaan X2-1, berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 169, responden yang menjawab item pertanyaan X2-2 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 171, responden yang menjawab item pertanyaan X2-3 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 176. Dan responden yang menjawab item pertanyaan X2-4 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 176.

Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Kinerja Pegawai (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)

SKOR	Item											
	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	12	60	26.1	12	60	26.1	12	60	26.1	12	60	26.1
4	10	40	21.7	10	40	21.7	11	44	23.9	12	48	26.1
3	23	69	50.0	23	69	50.0	20	60	43.5	19	57	41.3
2	1	2	2.2	1	2	2.2	3	6	6.5	3	6	6.5
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	46	171	100.0	46	171	100.0	46	170	100.0	46	171	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) responden yang menjawab item pertanyaan Y-1, berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 171, responden yang menjawab item pertanyaan Y-2 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 171, responden yang menjawab item pertanyaan Y-3 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 170, responden yang menjawab item pertanyaan Y1-4 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 171.

Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja memiliki kinerja yang tinggi.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 46 responden. Instrumen penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan untuk reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengetahuan (X1)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengetahuan (X1)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Pengetahuan (X1)	X1.1	0,861	0,290	Valid	0,826	$> 0,60$ = Reliabel
	X1.2	0,793	0,290	Valid		
	X1.3	0,777	0,290	Valid		
	X1.4	0,727	0,290	Valid		
	X1.5	0,587	0,290	Valid		
	X1.6	0,669	0,290	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Pengetahuan (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,290). Sedangkan koefisien alfabanya sebesar $0,826 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel pengetahuan adalah valid dan reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,973	0,290	Valid	0,938	$> 0,60$ = Reliabel
	X2.2	0,910	0,290	Valid		
	X2.3	0,907	0,290	Valid		
	X2.4	0,863	0,290	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Pengalaman Kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,290). Sedangkan koefisien alfabanya sebesar $0,938 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel pengalaman kerja adalah valid dan reliabel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,941	0,290	Valid	0,946	$> 0,60$ = Reliabel
	Y.2	0,911	0,290	Valid		
	Y.2	0,928	0,290	Valid		

	Y,3	0,934	0,290	Valid		
--	-----	-------	-------	-------	--	--

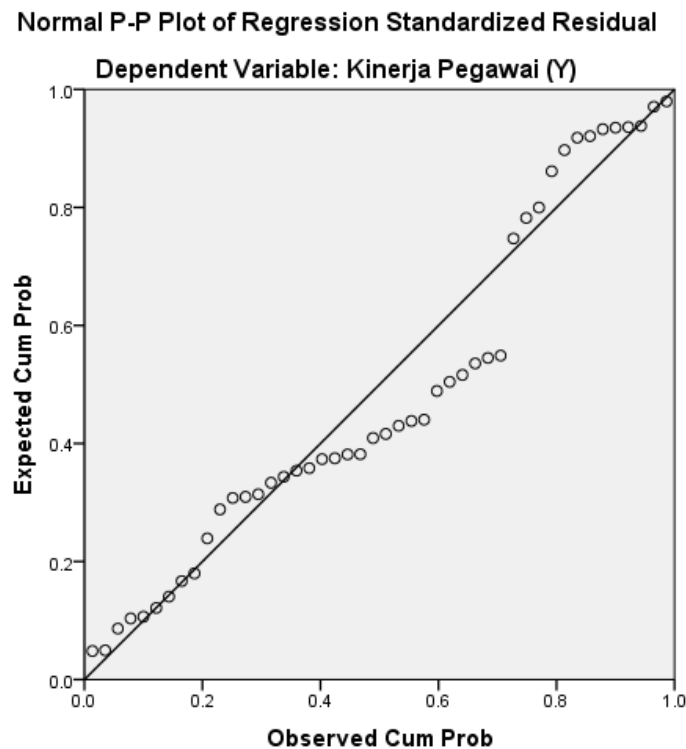
Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$. 0,290. Sedangkan koefisien alphasnya sebesar $0,946 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai adalah valid dan reliabel.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati distribusi normal. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat distribusi data pada sumbu diagonal pada grafik normal *p-plot of regression standarized* sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Jika mengembang di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, residual dalam model regresi terdistribusi normal (Priyatno & Duwi, 2011 : 289). Adapun hasil yang diperoleh dengan menggunakan metode probability-plot adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik Normal P-Plot pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan normalitas dan data memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan ialah Jika VIF dari variabel adalah < 10 , itu berarti bahwa tidak ada multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji multikolinieritas pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengetahuan (X1)	.936	1.068
	Pengalaman Kerja (X2)	.936	1.068

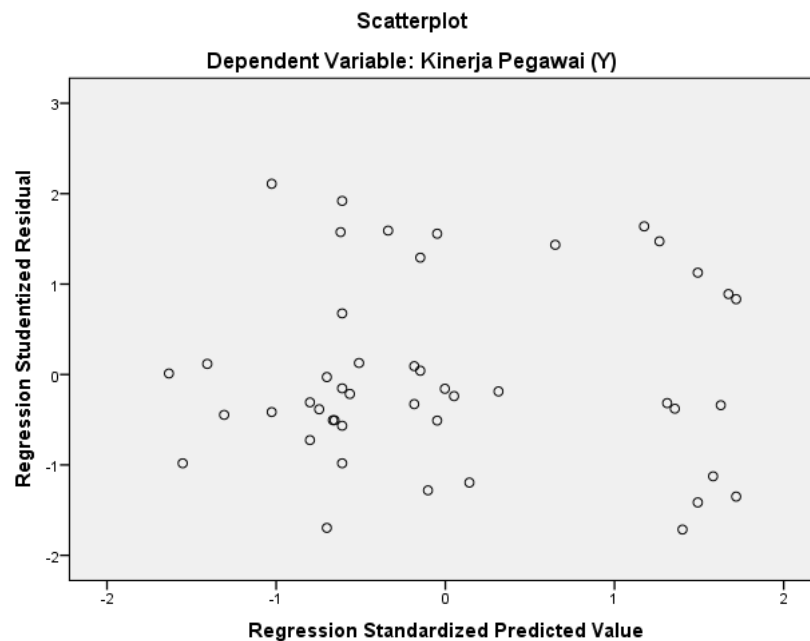
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Dengan melihat hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel Pengetahuan dan Pengalaman Kerja yang memperoleh nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Anda dapat menggunakan scatterplot untuk pengujian heteroskedastisitas. Dalam scatterplot, ada banyak titik pada sumbu X dan Y. Jika titik-titik ini tersebar dan tidak ada pola, maka dikatakan bahwa ini bukan heteroskedastisitas, tetapi homoskedastisitas. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak ada autokorelasi dalam model regresi. Metode uji yang umum digunakan adalah tes Durbin Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika DW antara d_U dan $(4-d_U)$, hipotesis nol diterima, yang berarti bahwa tidak ada autokorelasi.

- b. Satu Jika DW kurang dari dL atau lebih besar dari (4-dL), hipotesis nol ditolak, yang berarti ada autokorelasi.
- c. Jika DW berada di antara dL dan dU atau (4-dU) dan (4-dL), tidak ada kesimpulan yang pasti. Nilai du dan dl dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson, yang tergantung pada jumlah pengamatan dan jumlah variabel penjelas. Hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.657	.641	2.450	1.923
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Pengetahuan (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Dari hasil pengolahan data *SPSS 24* menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar $dW = 1.923$. Dengan diketahui nilai n (jumlah data) = 46, k (Jumlah Variabel bebas) = 2, nilai dL (batas bawah) = 1,43 dan dU (batas atas) = 1,61. Maka dapat dihitung (4-dU) yaitu $4 - 1,61 = 2,39$. Karena nilai $dU = 1,61 < 1,923 < 2,39$. Berarti dapat disimpulkan bahwa data regresi tidak memiliki autokorelasi.

4.2.5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Ananlisis regresi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Pengetahuan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo, sehingga persamaan regresinya yaitu:

Tabel 4.13 Uji Regresi Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.953	2.580		1.920	.062
	Pengetahuan (X1)	.502	.104	.335	3.447	.002
	Pengalaman Kerja (X2)	.932	.112	.767	8.311	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

$$\hat{Y} = 4,953 + 0,502X_1 + 0,932X_2 + 0.343\varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat dibuat interpretasi sebagai berikut:

Nilai konstan untuk persamaan regresi adalah 4,953 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya Pengetahuan dan Pengalaman Kerja, maka nilai rata-rata Kinerja Pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo sebesar 4,953.

Besar nilai koefisien regresi untuk variabel Pengetahuan sebesar 0,502 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan Pengetahuan satu satuan maka Kinerja Pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo akan mengalami kenaikan sebesar 0,502%.

Besar nilai koefisien regresi untuk variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,932 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan Pengalaman Kerja satu satuan maka Kinerja Pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo akan mengalami kenaikan sebesar 0,932%.

Sedangkan $\varepsilon = 0.343$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 34,3%.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	494.946	2	247.473	41.244	.000 ^b
	Residual	258.010	43	6.000		
	Total	752.957	45			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Pengetahuan (X1)						

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa uji simultan menghasilkan nilai signifikansi 0.000 dan nilainya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Pengetahuan dan Pengalaman Kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pengetahuan dan Pengalaman Kerja secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo. **Diterima**

2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menghitung koefisien regresi secara individual atau untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo. Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis secara parsial menggunakan uji t didasarkan pada nilai signifikansi. Jika tingkat signifikansi < tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, ada pengaruh secara parsial. Jika tingkat signifikansi > tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, tidak ada pengaruh parsial.

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.953	2.580		1.920	.062
	Pengetahuan (X1)	.502	.104	.335	3.447	.002
	Pengalaman Kerja (X2)	.932	.112	.767	8.311	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pengetahuan (X1) sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengetahuan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo. Hipotesis yang menyatakan bahwa Pengetahuan secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo. **Diterima**

Uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo. Hipotesis yang menyatakan bahwa Pengalaman Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo. **Diterima**

4.3 Pembahasan

1. Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja, secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan Pengetahuan dan Pengalaman Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo. Hal ini disebabkan berdasarkan wawancara dan jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan kepada pegawai menyatakan bahwa hal-hal yang berkaitan dengan kinerja para pegawai berjalan dengan lancar. Misalnya para pegawai selalu berupaya untuk memperbaiki dalam hal pekerjaan artinya para pegawai mengerjakan pekerjaan sebisa mungkin dengan sungguh-sungguh sehingga hasil pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan bersama, selain itu para pegawai berusaha menyelesaikan

pekerjaan berdasarkan target yang ditentukan oleh pimpinan maupun instansi sehingga pekerjaan tidak menumpuk dan apa yang menjadi target atau tujuan instansi tersebut dapat direalisasikan dengan baik, karena para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan. Dan yang paling penting ialah ada rasa tanggungjawab para pegawai terhadap tugas yang diberikan instansi.

Menurut Notoatmodjo (2014:79) pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi kinerja. Pengetahuan seseorang pegawai dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian sehingga dapat memberikan dampak yang lebih baik terhadap kinerja (Robbins dkk. 2014).

Menurut Robbins (2008: 68) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan pegawai. suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan tugas yang nantinya akan diberikan. Karena penempatan

yang didukung oleh pengalaman akan meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut Nomisari Riahna Karina Padang (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera

2. Pengaruh Pengetahuan, secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo. Hal ini disebabkan berdasarkan jawaban responden pada kuesioner yang dibagikan berada pada kategori tinggi artinya hal-hal yang berkaitan dengan pengetahuan pegawai terealisasi dengan baik sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Misalnya hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan mudah dianalisis atau diselesaikan karena pekerjaan tersebut sesuai dengan latar belakang pendidikan lanjutan, sehingga para pegawai sangat memahami atau mengetahui tugas yang diberikan instansi sesuai dengan prosedur pelaksanaan tugas. Selain itu para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat

waktu berkat pengalaman yang diperoleh dari pelatihan kerja yang diberikan, bahkan para pegawai mempunyai kemampuan yang baik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, dan setiap kegiatan yang diadakan oleh instansi baik itu kegiatan berupa pelatihan maupun kegiatan lainnya sangat didukung para pegawai dengan melibatkan diri dalam kegiatan tersebut sehingga kinerja para pegawai semakin meningkat.

Menurut Ganesha Chandra (2021) Semakin tinggi tingkat pengetahuan pegawai maka semakin berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Dampak yang ditimbulkan dari kinerja yang baik. Pengetahuan sangat diperlukan dalam semua aspek pekerjaan manusia, baik dari segi pengetahuan ilmiah, pengetahuan dalam praktik dan pengetahuan dalam memutuskan masalah. Kinerja pegawai akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Setiap pegawai diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung pada sistem yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap pegawai mempunyai peran di dalam meningkatkan kinerjanya dalam suatu instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ihzaton (2020) Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bprs Muamalat Harkat Sukaraja. Hasil penelitian menyatakan Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan

meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja, secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo. Hal ini dikarenakan berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan bahwa pengalaman kerja pegawai berada pada kategori tinggi hal ini dapat diartikan bahwa para pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo memiliki pengalaman yang baik sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Misalnya yang berkaitan dengan pekerjaan para pegawai berdasarkan jawaban para pegawai bahwa pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki, selain itu para pegawai memiliki keterampilan sesuai yang diharapkan oleh instansi. Bahkan para pegawai mampu menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan meskipun pekerjaan tersebut baru pertama kali dilakukan bahkan pekerjaan tersebut diselesaikan tepat waktu sehingga apa yang menjadi tujuan dari instansi tersebut dapat terealisasi dengan baik sehingga hal ini yang menyebabkan kinerja pegawai sesuai dengan harapan pimpinan maupun instansi.

Menurut Yuliana (2019) Pengalaman kerja pegawai yang dimiliki seseorang tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam suatu pemerintahan atau organisasi. Dengan dibekali banyak pengalaman, maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup menakutkan dan sebaliknya

bila tidak cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Pengalaman pernah lama menjadi pegawai di pemerintahan atau organisasi akan memudahkan bagi pegawai tersebut untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenagannya, karena dengan adanya pengalaman tersebut pegawai sudah terlatih untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja yang gagal ataupun berhasil merupakan suatu pelajaran yang sangat berguna dikemudian hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bacthiar (2020) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Pengalaman Kerja sangat berpengaruh dengan Kinerja Pegawai. Pengalaman Kerja menunjukan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki Pengalaman Kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa dari pada orang yang belum memiliki pengalaman. Seseorang yang memiliki Pengalaman Kerja juga dapat lebih tepat waktu dan lebih sedikit resiko kesalahan dalam berkerja. Sehingga pegawai yang memiliki Pengalaman Kerja yang cukup mempengaruhi Kinerja Pegawai tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan secara simultan dan parsial sebagai berikut:

1. Pengetahuan (X1), dan Pengalaman Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.
2. Pengetahuan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.
3. Pengalaman Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo untuk lebih mengembangkan kinerja pegawai melalui Pengetahuan dan pengalaman kerja, dengan menyelenggarakan pelatihan untuk menambah kemampuan sumber daya manusia terhadap pegawai itu sendiri.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi yang dapat menjadi landasan perbandingan dalam melakukan penelitian. Penulis menyarankan hendaknya menambahkan atau menggunakan variabel-variabel bebas yang lain misalnya lingkungan kerja, atau beban kerja sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, D. (2007). *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Alias, A., & Serang, S. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 82–97.
- Astuti, D. P., Nasution, H. S. L., & Prayoga, Y. (2021). Pengaruh pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)*, 1(1), 21–30.
- Budiman. (2011). *Penelitian Kesehatan*. Bandung: Refika Aditama.
- Fitriani, N. L., & Andriyani, S. (2015). Hubungan Antara Pengetahuan Dengan Sikap Anak Usia Sekolah Akhir (10-12 Tahun) Tentang Makanan Jajanan Di Sd Negeri Ii Tagog Apu Padalarang Kabupaten Bandung Barat Tahun 2015. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 1(1), 7. <https://doi.org/10.17509/jpki.v1i1.1184>
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi kelima. In *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. <https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.124-135>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Husnan, R. & S. (2012). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manulang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Sifatama.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nomisari Riahna Karina Padang, S. S. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 20(September), 151–162.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nur'aeni, & Sudirman, M. (2019). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, 3(1), 18–26.
- Rakhmat, J. (2013). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rohmah, I. A. (2020). pengaruh pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja dan kinerja sdm pada UKM Batik di Desa Sendangagung Paciran. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi (JEKMA)*, 1(1).
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- T. Hani Handoko. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Selemba Humanika.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

BAB I

PENDAHULUAN

2.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi suatu instansi pemerintahan karena itu merupakan hal yang menentukan kemajuan instansi pemerintahan tersebut. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang telah diberikan kepadanya. Adapun kinerja pegawai yang dimaksud ialah yang berhubungan

dengan kualitas kerja yaitu seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Selain itu berkaitan dengan kuantitas kerja yaitu dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai berdasarkan tugas masing-masing. Serta pelaksanaan tugas yaitu seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan dan yang paling penting ialah tanggungjawab yaitu kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat tanpa ada kesalahan yang dilakukan.

Menurut Moeheriono (2014 : 95) mengemukakan bahwa, kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2017 : 260).

Menurut Mangkunegara (2015 : 154) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengetahuan. Adapun pengetahuan yang dimaksud ialah pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas yang diberikan dan kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan, adanya pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, serta kepatuhan terhadap atasan. Menurut Notoadmojo (2010 : 50) mengatakan pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu, pengetahuan umumnya datang dari penginderaan yang terjadi melalui panca indera manusia, yaitu: indra penglihatan, pendengaran, penciuman rasa dan raba, sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh mata dan telinga. Pengetahuan merupakan hasil tahu yang diperoleh melalui penginderaan terhadap suatu objek tertentu yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang.

Menurut Budiman (2011 : 4) Pengetahuan adalah pengenalan akan sesuatu atau apa yang dipelajari. Ahli lain mengungkapkan pengertian pengetahuan yaitu akumulasi pengalaman inderawi yang dicatat atau terekam dalam otak masing-masing diberi nama setempat dan dikomunikasikan seperlunya secara abstrak tanpa menunjukkan benda yang bersangkutan secara fisik (Budiman, 2011 : 4). Adapun yang menjadi indikator pengetahuan dalam penelitian ini ialah kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan, pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas, pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, prestasi kerja yang dimiliki pegawai, kehadiran, dan kepatuhan terhadap atasan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah masalah pengalaman kerja (Tuahta Ginting, 2020). Pengalaman kerja yang dimaksud ialah

yang berkaitan dengan pengetahuan yaitu kebenaran atau informasi yang diperoleh melalui pengalaman atau pembelajaran. Selain itu yang berhubungan dengan keterampilan yaitu proses penggalian dan pengembangan potensi dalam diri dengan sejumlah aktivitas, serta diwujudkan dalam praktek secara langsung, yang dilakukan secara berkelanjutan serta kemampuan dan tanggungjawab yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan (Marwansyah, 2014 : 135).

Menurut Sutrisno (2017 : 158) Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan calon peneliti pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo diketahui bahwa masih banyak permasalahan yang terjadi pada pegawai khususnya terkait dengan masalah kinerja pegawai yang belum tercapai seperti masalah kualitas kerja pegawai misalnya Jumlah Sinyal Kewaspadaan Dini (SKD) dan Kejadian Luar Biasa (KLB) di pelabuhan yang direspon kurang dari 24 jam dibandingkan dengan jumlah SKD KLB dalam periode satu tahun mengalami kendala yang sebabkan

oleh permasalahan yang sering di temukan di lapangan adalah sering terjadi pergantian petugas pengawasan di puskesmas wilayah kerja KKP Kelas III Gorontalo, sehingga menyulitkan dalam berkomunikasi. Permasalahan yang lainnya ialah persoalan kuantitas kerja misalnya hal-hal yang berkaitan dengan jumlah pemeriksaan alat angkut sesuai dengan standar kekarantina kesehatan dalam periode satu tahun tidak mencapai target. Ada beberapa faktor penyebab tidak terpenuhinya target yang telah ditetapkan, antara lain adalah banyak kapal yang tidak beroperasi lagi dikarenakan oleh dokumen kapal yang tidak berlaku, prosedur pengurusan dokumen kapal yang sulit bagi nelayan, sehingga nelayan tidak beroperasi dan faktor cuaca yang sangat ekstrim untuk wilayah sulawesi. Adapun capaian kinerja lainnya yang belum mencapai target ialah masalah pelaksanaan tugas seperti jumlah pelayanan kesehatan yang dilaksanakan pada saat situasi khusus tertentu seperti lebaran, natal, tahun baru dan lain-lain dalam periode satu tahun tidak dapat dilaksanakan dengan baik yang disebabkan oleh jumlah SDM yang bertugas saat piket sangat minim serta sarana dan prasarana posko belum lengkap sehingga perlu meminta tambahan personel dari dinas kesehatan, khususnya bagi petugas Puskesmas yang berada di wilayah kerja KKP dan mengusulkan pengadaan sarana prasarana khusus posko. Selain itu masalah yang perlu perbaikan kedepannya ialah hal yang berkaitan dengan tanggungjawab misalnya meningkatkan tata kelola manajemen Kantor Kesehatan Pelabuhan Gorontalo misalnya untuk memperlancar tugas dan fungsi KKP Kelas III Gorontalo dalam penataan tata kelola manajemen KKP perlu adanya dukungan terutama peningkatan kapasitas SDM misalnya kesesuaian latar belakang

pendidikan dengan pekerjaan, selain itu pegawai harus memiliki pengetahuan tentang prosedur pelaksanaan tugas dan memiliki pengalaman kerja yang baik berupa pengetahuan, keterampilan, pengetahuan dan tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Adapun permasalahan kinerja pegawai kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo belum optimal yang disebabkan oleh pengetahuan pegawai yang kurang misalnya pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas yang terlalu banyak dan kurang dipahami oleh pegawai, kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan yang terkadang tidak sesuai disebabkan oleh banyaknya pekerjaan tetapi pegawai yang ada sangat terbatas sehingga para pegawai harus siap melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai bidangnya masing-masing.

Selain itu faktor lain yang menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal ialah pengalaman pegawai yang masih terbatas baik dari segi pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan, keterampilan pegawai yang kurang, kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tidak mencapai target, bahkan tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaannya masing-masing tidak terpenuhi sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka calon peneliti tertarik memilih judul: **“Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo”**.

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

4. Seberapa besar pengaruh Pengetahuan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo?
5. Seberapa besar pengaruh Pengetahuan (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo?
6. Seberapa besar pengaruh Pengalaman Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo?

1.6 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.6.1 Maksud Penelitian

Adapun yang menjadi maksud dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengetahuan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengetahuan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengetahuan (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengalaman Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

1.7 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka manfaat penelitian yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah:

3. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dijadikan sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman bagi penulis sendiri tentang pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan dan menjadi bahan referensi khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini dan kiranya dapat memberikan masukan bagi instansi pemerintahan terkhusus dalam bidang

Sumber

Daya

Manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.4 Kajian Pustaka

2.4.1 Pengertian Pengetahuan

Menurut Notoadmojo (2010 : 50) mengatakan pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu, pengetahuan umumnya datang dari penginderaan yang terjadi melalui panca indera manusia, yaitu: indra penglihatan, pendengaran, penciuman rasa dan raba, sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh mata dan telinga. Pengetahuan merupakan hasil tahu yang diperoleh melalui penginderaan terhadap suatu objek tertentu yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang.

Menurut Budiman (2011 : 4) Pengetahuan adalah pengenalan akan sesuatu atau apa yang dipelajari. Ahli lain mengungkapkan pengertian pengetahuan yaitu akumulasi pengalaman inderawi yang dicatat atau terekam dalam otak masing-masing diberi nama setempat dan dikomunikasikan seperlunya secara abstrak tanpa menunjukkan benda yang bersangkutan secara fisik (Budiman, 2011 :. 4)

Manusia adalah makhluk yang dapat berpikir dan selalu ingin tahu tentang sesuatu. Jika manusia ingin hanya sekedar tahu tentang sesuatu maka cukup menggunakan pertanyaan secara sederhana. Namun adakalanya pengetahuan diperoleh melalui pengalaman yang berulang-ulang terhadap sesuatu dalam peristiwa yang terjadi (Rakhmat, 2013 : 85).

2.4.2 Aspek-aspek Pengetahuan

Menurut Notoadmodjo (2010 : 27–29) Pengetahuan seseorang terhadap objek mempunyai intensitas atau aspek yang berbeda-beda yaitu:

7. Tahu (*know*)

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Termasuk ke dalam pengetahuan tingkat ini adalah mengingat kembali (*recall*) sesuatu yang spesifik dan seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Oleh sebab itu, tahu merupakan tingkatan pengetahuan yang paling rendah.

8. Memahami (*comprehension*)

Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang obyek yang diketahui, dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. Orang yang telah paham terhadap obyek atau materi dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan, dan sebagainya terhadap obyek yang dipelajari.

9. Aplikasi (*aplication*)

Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi real (sebenarnya). Aplikasi di sini dapat diartikan sebagai aplikasi atau penggunaan hukum-hukum, metode, prinsip, dan sebagainya dalam konteks atau yang lain.

10. Analisis (*analysis*)

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu obyek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih di dalam suatu struktur organisasi, dan masih ada kaitannya satu sama lain.

11. Sintesis (*synthesis*)

Sintesis menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain sintesis adalah suatu bentuk kemampuan menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang baru.

12. Evaluasi (*evaluation*)

Evaluasi berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek. Penilaian-penilaian ini didasarkan pada suatu kriteria yang ditentukan sendiri, atau menggunakan kriteria-kriteria yang telah ada.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan

Menurut Notoadmojo (2010 : 30) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan seseorang diantaranya:

7. Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah suatu usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan didalam dan di luar organisasi dan berlangsung seumur hidup. Pendidikan mempengaruhi proses belajar, makin tinggi pendidikan seseorang, makin mudah orang tersebut untuk menerima informasi. Dengan pendidikan tinggi maka seseorang akan cenderung untuk mendapatkan informasi baik dari

orang lain maupun media massa , semakin banyak informasi yang masuk semakin banyak pula pengetahuan yang didapat tentang kesehatan.

8. Informasi

Informasi yang diperoleh baik dari pendidikan formal maupun non formal dapat memberikan pengaruh jangka pendek sehingga menghasilkan perubahan atau peningkatan pengetahuan majunya teknologi dan tersedia bermacam-macam media yang dapat mempengaruhi pengetahuan masyarakat tentang inovasi baru. Sebagai sarana komunikasi, berbagai bentuk media massa seperti televisi, radio, surat kabar, majalah, dan lain-lain mempunyai pengaruh besar terhadap pembentukan opini dan kepercayaan orang.

9. Sosial budaya

Kebiasaan dan tradisi yang dilakukan orang-orang tanpa melalui penalaran apakah yang dilakukan baik atau dengan demikian seseorang akan bertambah pengetahuannya walaupun tidak melakukan. Status ekonomi seseorang juga akan menentukan tersedianya suatu fasilitas yang diperlukan untuk kegiatan tertentu. Sehingga status sosial ekonomi ini akan mempengaruhi pengetahuan seseorang.

10. Lingkungan

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu. baik lingkungan fisik, biologis, maupun social. Lingkungan berpengaruh terhadap proses masuknya pengetahuan ke dalam individu yang berada dalam lingkungan tersebut. Hal ini terjadi karena adanya interaksi timbal balik ataupun tidak yang akan direspon sebagai pengetahuan oleh setiap individu.

11. Pengalaman

Pengalaman sebagai sumber pengetahuan adalah suatu cara untuk memperoleh kebenaran pengetahuan dengan cara mengulang kembali pengetahuan yang diperoleh dalam memecahkan masalah yang dihadapi masa lalu. Pengalaman belajar dalam bekerja yang dikembangkan memberikan pengetahuan dan keterampilan professional serta pengalaman belajar selama bekerja akan dapat mengembangkan kemampuan mengambil keputusan yang merupakan manifestasi dari keterpaduan manalar secara ilmiah dan etik yang bertolak dari masalah nyata dalam bidang kerjanya.

12. Usia

Usia mempengaruhi terhadap daya tangkap dan pola pikir seseorang. Semakin bertambah usia akan semakin berkembang pula daya tangkap pola pikirnya, sehingga pengetahuan yang diperolehnya semakin membaik. Pada usia madya, individu akan lebih berperan aktif dalam masyarakat dan kehidupan sosial serta lebih banyak melakukan persiapan demi suksesnya upaya menyesuaikan diri menuju usia tua, selain itu usia madya akan lebih banyak menggunakan banyak waktu untuk membaca.

Menurut Fitriani (2015) mempengaruhi pengetahuan yaitu:

g. Pendidikan

Pendidikan mempengaruhi proses belajar, semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin mudah orang tersebut menerima informasi.

h. Media massa/informasi

Informasi yang diperoleh baik dari pendidikan formal maupun non formal dapat memberikan pengetahuan jangka pendek sehingga menghasilkan perubahan dan peningkatan pengetahuan.

i. Sosial budaya dan ekonomi

Kebiasaan dan tradisi yang dilakukan seseorang tanpa melalui penalaran apakah yang dilakukan itu baik atau tidak.

j. Lingkungan

Lingkungan mempunyai pengaruh besar terhadap masuknya proses pengetahuan karena adanya interaksi timbal balik yang akan direspon sebagai pengetahuan.

k. Pengalaman

Pengalamam merupakan cara untuk memperoleh kebenaran suatu pengetahuan yang dapat diperoleh melalui pengalaman pribadi maupun pengalaman orang lain.

l. Usia

Usia mempengaruhi pola pikir dan daya tangkap seseorang. Bertambahnya usia akan semakin berkembang pola pikir dan daya tangkap seseorang.

2.4.4 Indikator Pengetahuan

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) yang dibagi kedalam indikator sebagai berikut:

7. Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan
8. Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas

9. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai
10. Prestasi kerja yang dimiliki pegawai
11. Kehadiran
12. Kepatuhan terhadap atasan

2.4.5 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Marwansyah (2014 : 135) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan.

Hasibuan (2017 : 100) menyatakan bahwa pengalaman (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja menurutnya menjadi pertimbangan dalam hal promosi, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan promosi.

Menurut Sutrisno Edy (2017 : 158) Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya

Manulang (2013 : 15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ranupandojo

(2012 : 21) mengatakan bahwa pengalaman kerja dan produktivitas sangat berhubungan karena ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang terlihat ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2.4.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2015 : 241) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, yaitu:

5. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
6. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
7. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
8. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

Menurut Djauzak Ahmad (2007) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

6. Waktu ; Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
7. Frekuensi; Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

8. Jenis tugas; Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
9. Penerapan; Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
10. Hasil; Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik. Pengalaman dapat memperluas kemampuan seseorang dalam bekerja karena dengan adanya pengalaman kerja, seseorang menjadi terbiasa dalam menyelesaikan pekerjaan karena selalu mengerjakan hal yang sama dan berulang-ulang sehingga seseorang menjadi terampil dan menguasai pekerjaannya. Dengan adanya pengalaman kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik itu kinerja individu maupun kelompok

2.4.7 Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa indikator pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Marwansyah (2014 : 137), yaitu:

5. Pengetahuan

Pengetahuan adalah fakta, kebenaran atau informasi yang diperoleh melalui pengalaman atau pembelajaran disebut posteriori, atau melalui introspeksi disebut priori.

6. Keterampilan

Keterampilan dimaknai sebagai sekumpulan proses penggalian dan pengembangan potensi dalam diri dengan sejumlah aktivitas, serta diwujudkan dalam praktek secara langsung, yang dilakukan secara berkelanjutan.

7. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

8. Tanggungjawab.

Tanggung jawab adalah keadaan di mana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

2.4.8 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2017 : 94), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Rivai (2014 : 138) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2015 : 154) menyatakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182) .

Moeheriono (2014 : 95) mengemukakan bahwa, kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2017 : 260).

Maka dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan.

2.4.9 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Masram (2017 : 147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari:

5. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-

akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

6. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
7. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
8. Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017 : 135) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

- 5) Prestasi kerja Hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- 6) Keahlian Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif dan lain lain.
- 7) Perilaku Sikap dan perilaku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

- 8) Kepemimpinan Merupakan aspek manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

2.4.10 Aspek-aspek Kinerja Pegawai

Aspek-aspek kinerja pegawai menurut Mangekunegara (2011 : 67) diuraikan sebagai berikut:

d. Hasil kerja

Bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.

e. Kedisiplinan,

Adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.

f. Tanggung jawab dan kerjasama

Adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan.

Menurut Wirawan (2010 : 105) menjelaskan bahwa secara umum aspek-aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu:

d. Hasil kerja

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

e. Perilaku kerja

Dalam kesehariannya di tempat kerja, seorang karyawan akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja kelompok.

f. Sifat pribadi

Sifat pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.4.11 Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2014 : 66) kinerja pegawai dapat dimanfaatkan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

7. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
8. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
9. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
10. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
11. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.

12. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rivai (2014 : 315) adapun yang menjadi manfaat kinerja pegawai pada dasarnya meliputi:

- f. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- g. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- h. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- i. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- j. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2.4.12 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015 : 75) menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

5. **Kualitas Kerja**

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

6. **Kuantitas Kerja**

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

7. **Pelaksanaan Tugas**

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

8. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.4.13 Penelitian Terdahulu

Dewi Puji Astuti (2021) Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Master Cash Dan Kredit Rantauprapat. Teknik analisis penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengetahuan, kemampuan, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tuahta Ginting (2020) Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. Data analisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja memberikan arah yang positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Merek Kabupaten Karo.

Nomisari Riahna Karina Padang (2020) Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatra. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Izzuki Anwaliyatur Rohmah (2020) Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Dan Kinerja Sdm Pada UKM Batik di Desa Sendangagung Paciran. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara simultan variabel pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Nur'aeni (2019) Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja.

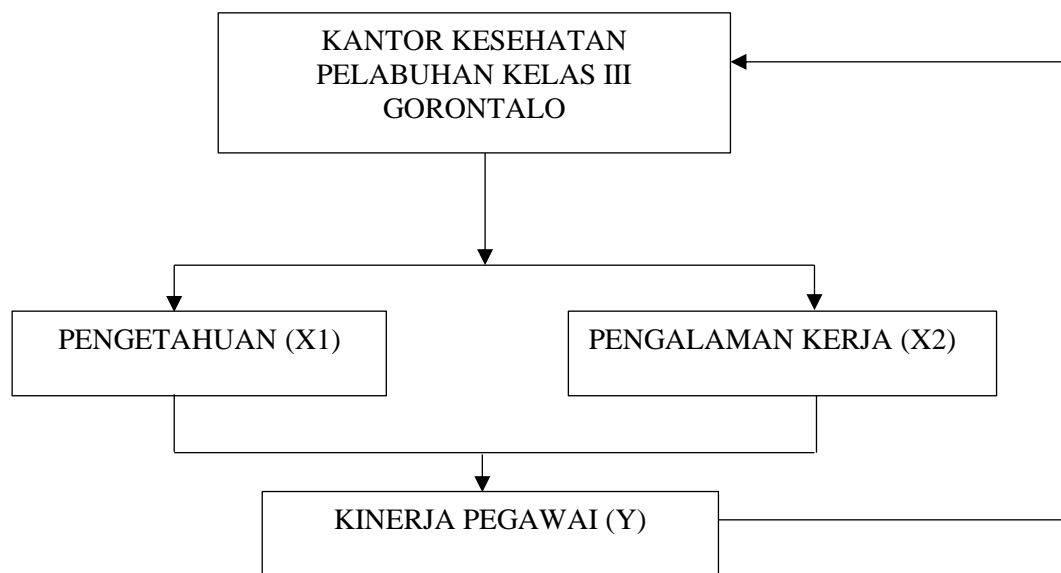
Alias (2018) judul penelitian Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda. Hasil penelien secara bersama menunjukkan bahwa pengetahuan, sikap, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Mangkunegara (2015 : 154) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dewi Puji Astuti (2021) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengetahuan. Pengetahuan adalah pengenalan akan sesuatu atau apa yang dipelajari. Adapun yang menjadi indikator pengetahuan dalam penelitian

ini ialah kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan, pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas, pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, prestasi kerja yang dimiliki pegawai, kehadiran, dan kepatuhan terhadap atasan.

Menurut Tuahta Ginting (2020) faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah masalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Adapun indikator pengalaman kerja yang digunakan ialah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan tanggungjawab. Sehingga kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan penelitian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

4. Pengetahuan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.
5. Pengetahuan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.
6. Pengalaman Kerja (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.2 Objek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek penelitian ini adalah Pengaruh Pengetahuan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

3.3 Metode Penelitian

3.3.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015 : 5) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang didasarkan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan metode penelitian numerik dan menggunakan statistik untuk analisis. Meskipun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, penelitian survei digunakan untuk menjelaskan kausalitas dan menguji hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari karyawan dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer atau primer.

3.3.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017:38) Operasionalisasi variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti berupa nama variabel, sub variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala

pengukuran yang digunakan peneliti. Adapun variabel penelitian ini adalah Pengetahuan (X1), dan pengalaman Kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk memahami penelitian ini dengan lebih jelas, maka perlu dilakukan gambaran variabel sesuai dengan latar belakang dan gagasan masalah guna menentukan indikator dari variabel yang relevan dan menentukan pengukuran instrumen atau variabel tersebut. Tabel berikut mencantumkan indikator dari variabel di atas:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Pengetahuan (X1)	7. Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan 8. Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas 9. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai 10. Prestasi kerja yang dimiliki pegawai 11. Kehadiran 12. Kepatuhan terhadap atasan	Ordinal
2	Pengalaman Kerja (X2)	5. Pengetahuan 6. Keterampilan 7. Kemampuan 8. Tanggungjawab	Ordinal
3	Kinerja Pegawai (Y)	5. Kualitas Kerja 6. Kuantitas Kerja 7. Pelaksanaan Tugas 8. Tanggungjawab	Ordinal

Suwatno (2008), Marwansyah (2014), Mangkunegara (2015)

Saat pengujian, setiap variabel akan diukur menggunakan Skala Likert. Teknik skala likert yang digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk menilai item jawaban, dan setiap jawaban dari pertanyaan yang diajukan kepada narasumber dalam penelitian ini diberi skor, pernyataan Sugiyono (2010 : 86) yang akan digunakan yaitu menggunakan skala Likert. tanggapan untuk setiap alat berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata.

Susun kuesioner dengan menyiapkan (lima) pilihan (yaitu: sangat setuju, setuju, tidak setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju). Tabel berikut menunjukkan nilai bobot setiap opsi, setiap nilai berbeda:

Tabel 3.3 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Sangat setuju (sangat positif)/Sangat	5
Setuju (positif).sering	4
Ragu-ragu (netral)/kadang – kadang	3
Tidak setuju (negative)/Jarang	2
Sangat tidak setuju (sangat negative)/tidak pernah	1

3.3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.3.1 Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Sugiyono (2010 : 115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 46 orang bekerja pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

3.3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015 : 62) sampel merupakan bagian dari sekian banyak karakteristik populasi ini. Jika populasinya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diperoleh dari populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang dikumpulkan dari populasi tersebut harus benar-benar representatif. Karena populasi sekaligus merupakan sampel maka sampel penelitian ini adalah 46 orang.

3.3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.4.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3. Data primer diperoleh langsung dari kuesioner yang dibagikan kepada responden.
4. Data sekunder adalah data yang sebelumnya tersedia yang diperoleh dari buku, artikel dan karya ilmiah.

3.3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- e. Observasi, mengamati aktivitas organisasi yang berkaitan dengan masalah penelitian.
- f. Penulis melakukan wawancara untuk memperoleh data berupa informasi dan informasi, yang diwawancarai adalah pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

- g. Survei kuesioner dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden.
- h. Dokumentasi yaitu pengumpulan data melalui buku penelitian, makalah, dan jurnal ilmiah untuk memperoleh informasi tentang teori dan konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.3.5 Prosedur Penelitian

3.3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur validitas angket. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan apa yang akan diukur dengan kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap valid. Untuk menginterpretasikan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

- 3. Jika nilai R_{hitung} lebih besar dari ($>$) nilai R_{tabel} maka item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan.
- 4. Jika nilai R_{hitung} kurang dari ($<$) kurang dari nilai R_{tabel} maka item kuesioner dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

3.3.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah suatu tingkatan dimana suatu alat ukur melakukan pengukuran secara stabil dan konsisten yang artinya alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten apabila pengukuran diulang. Tingkat keandalan diwakili oleh koefisien, yaitu koefisien reliabilitas. *Cronbach Alpha* digunakan untuk pengujian reliabilitas, nilai yang lebih besar dari 0,60 menunjukkan reliabilitas instrumen, jika nilai alpha kurang dari 0,60 maka nilai tersebut dianggap tidak reliabel (Ghozali,2005).

3.3.6 Metode Analisis Data

3.3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan perhitungan statistik regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperlukan pengujian Uji Asumsi Klasik (Ghozali, 2005). Uji hipotesis klasik adalah sebagai berikut:

e. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya uji normalitas dalam model regresi (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik adalah data dengan distribusi normal. Untuk menguji ada tidaknya distribusi normal pada model regresi digunakan uji Kolmogorof & Smirnov dan analisis grafis. Pada pengujian ini apabila taraf signifikansi hasil 5% berarti data yang akan diolah berdistribusi normal, jika taraf signifikansi hasil kurang dari 5% maka data tidak berdistribusi normal. Selain itu, analisis grafik juga digunakan. Pada grafik hasil, jika data tersebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, model regresi akan memenuhi asumsi normalitas data. Sebaliknya, jika data tersebar secara diagonal atau tidak mengikuti arah garis lurus, model regresi tidak dapat memenuhi asumsi normalitas.

f. Uji Multikolineritas

Uji Multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika variabel ini terkait, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, penelitian ini menggunakan *R-squared*. Nilai estimasi model regresi empiris yang dihasilkan *R-squared* sangat tinggi, namun banyak variabel independen yang tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sehingga akan terjadi multikolinearitas, atau matriks toleransi juga dapat digunakan dalam program SPSS (Ghozali, 2005).

g. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam mode regresi. Jika perbedaan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya masih disebut homoskedastisitas, dan jika perbedaannya berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Parker. Jika koefisien parameter beta (β) dari persamaan regresi signifikan secara statistik, hal ini menandakan telah terjadi heteroskedastisitas pada model data empiris. Begitu pula sebaliknya, jika parameter beta (β) bersifat statistik, maka hipotesis homoseksual dalam model data tidak dapat ditolak (Ghozali, 2005).

h. Uji Autokorelasi

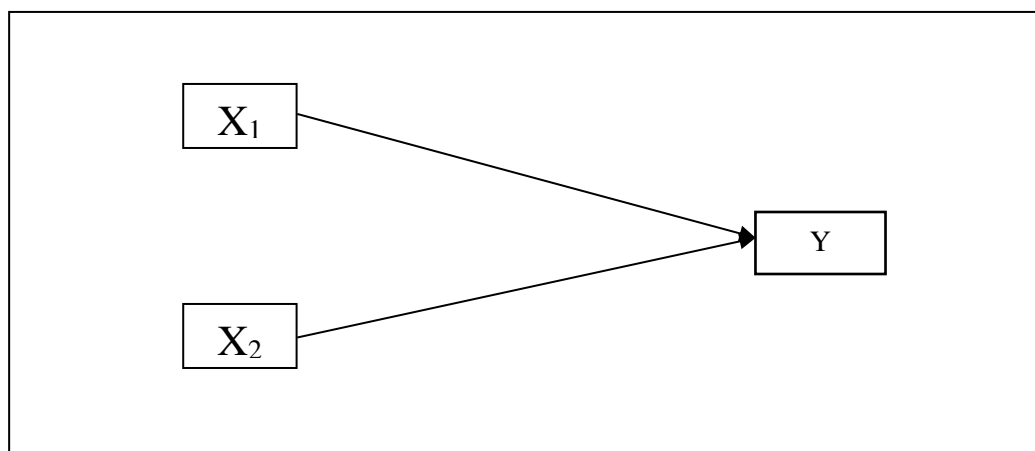
Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antarkesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada

periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi (Ghozali dan Ratmono, 2017: 121). Uji Autokorelasi berkaitan dengan pengaruh observer atau data dalam satu variabel yang saling berhubungan satu sama lain (Gani dan Amalia, 2015: 124). Besarnya nilai sebuah data dapat saja dipengaruhi atau berhubungan dengan data lainnya. Regresi secara klasik mensyaratkan bahwa variabel tidak boleh tergejala autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi, maka model regresi menjadi buruk karena akan menghasilkan parameter yang tidak logis dan diluar akal sehat. Autokorelasi umumnya terjadi pada data time series, karena data time series terikat dari waktu ke waktu, beda halnya dengan data cross section yang tidak terikat oleh waktu.

3.3.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang melihat pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis penelitian dilihat melalui struktur pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, Gambar tersebut dapat dilihat pada struktur berikut:



Gambar 3.1 Struktur Regresi Berganda

Dari gambar di atas dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

\hat{Y} = Kinerja Pegawai

X_1 = Pengetahuan

X_2 = Pengalaman Kerja

β_0 = *Intercept* (titik potong regresi)

β_1 - β_2 = koefesien regresi

ε = Error (tingkat kesalahan)

3.3.8 Rancangan Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Standar uji F adalah sebagai berikut:

3. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, H_0 diterima, H_0 ditolak yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen pada saat yang bersamaan.
4. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti variabel independen juga berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F hanya dapat diselesaikan dengan melihat nilai signifikansi F yang terdapat pada keluaran analisis regresi. Apabila nilai signifikan F lebih kecil dari α (0,05) maka dapat dikatakan variabel independen juga berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t secara parsial dapat menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Standar uji t adalah sebagai berikut:

3. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
4. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti variabel dependen secara parsial akan mempengaruhi variabel dependen. Uji t hanya dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel yang termasuk dalam keluaran analisis regresi. Jika nilai signifikan t lebih kecil dari α (0,05) maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.4 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.4.1 Sejarah Singkat Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo

Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo merupakan unit pelaksana teknis (UPT) dilingkungan Kementerian Kesehatan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Direktur Jenderal Pencegahan dan Penanggulangan Penyakit (Ditjen P2P), terbentuk dan berdiri berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 2348/Menkes/Per/XI/2011 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 356/Menkes/PER/IV/2008 tentang Organisasi dan tata kerja Kantor Kesehatan Pelabuhan, yang mempunyai kewajiban untuk membuat laporan akuntabilitas kinerja. Hal ini adalah bentuk pertanggungjawaban atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan.

Sebagaimana dalam peraturan Menkes RI Nomor 2348/Menkes/Per/XI/2011 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 356/Menkes/PER/IV/2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja kantor Kesehatan Pelabuhan, Kantor Kesehatan Pelabuhan mempunyai tugas melaksanakan pencegahan masuk dan keluarnya penyakit, penyakit potensial wabah, surveilans epidemiologi, kekarantinaaan, pengendalian dampak kesehatan lingkungan, pelayanan kesehatan, pengawasan OMKABA serta pengamanan terhadap penyakit baru dan penyakit yang muncul kembali, bioterorisme, unsur

biologi, kimia dan pengamanan radiasi di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara (<https://kkpgorontalo.id/page/sejarah>).

4.4.2 Visi Dan Misi Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo

Adapun visi misi Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo dapat dikemukakan berdasarkan data dari (<https://kkpgorontalo.id/page/visi-dan-misi>) sebagai berikut:

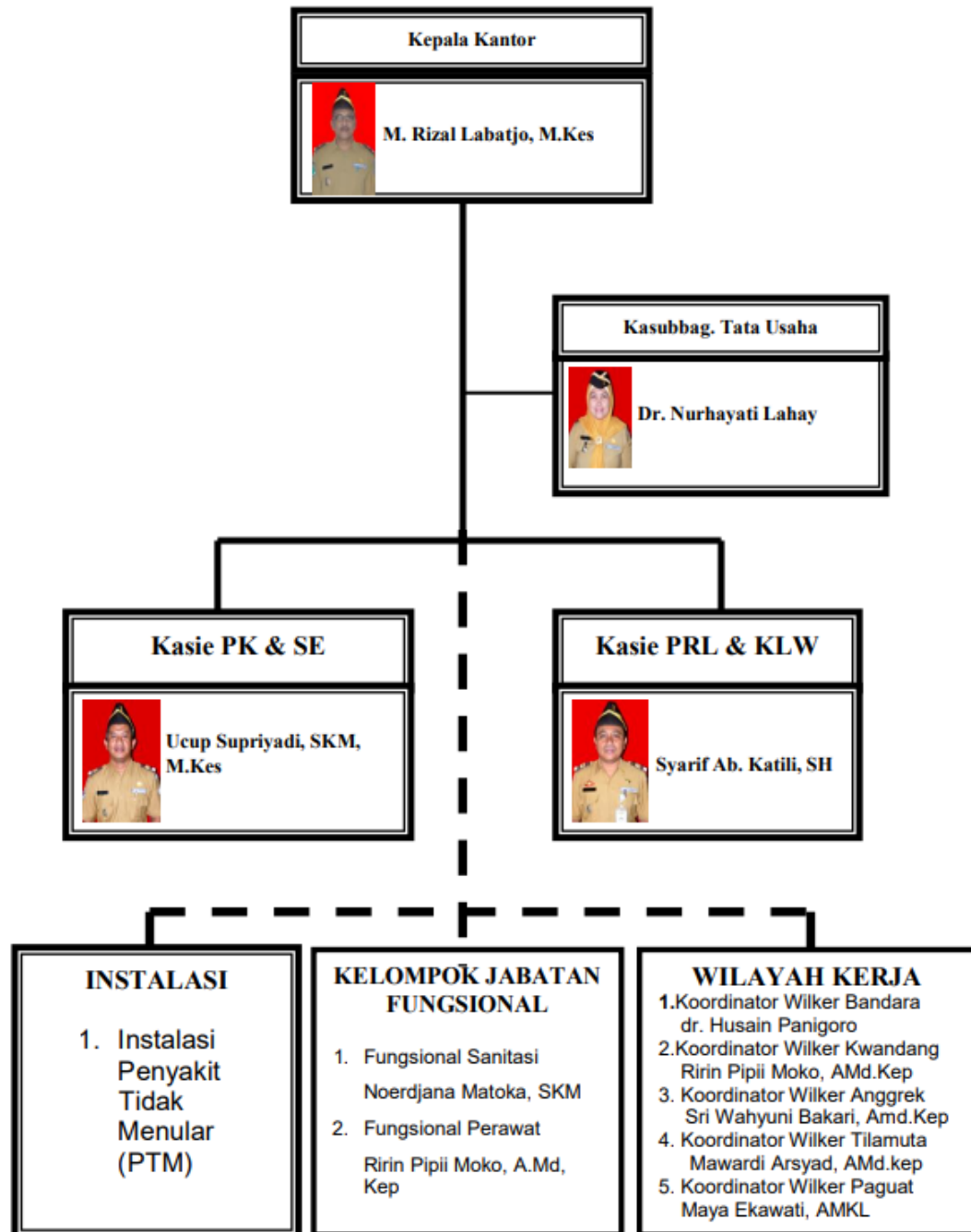
Visi:

“Tangguh dan Prima dalam Mewujudkan Masyarakat yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”.

Misi:

6. Penguatan sistem cegah tangkal penyakit menular dan penyakit potensial wabah.
7. Peningkatan surveilans penyakit dan faktor risiko, serta Sistem Kewaspadaan Dini (SKD)
8. Pengendalian risiko dan dampak kesehatan lingkungan.
9. Pembinaan jejaring kerja dan kemitraan.
10. Memperluas akses informasi.

4.4.3 Struktur Organisasi



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kesehatan Pelabuhan
Kelas III Gorontalo**

4.4.4 Tugas dan Fungsi

2. Tugas Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo

Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo mempunyai tugas melaksanakan pencegahan masuk dan keluarnya penyakit, penyakit potensial wabah, surveilans epidemiologi, kekarantinaan, pengendalian dampak kesehatan lingkungan, pelayanan kesehatan, pengawasan OMKABA serta pengamanan terhadap penyakit baru dan penyakit yang muncul kembali, bioterorisme, unsur biologi, kimia dan pengamanan radiasi di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara.

Sedangkan untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut diatas, Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo melaksanakan fungsi sebagai berikut:

17. Pelaksanaan kekarantinaan
18. Pelaksanaan pelayanan kesehatan;
19. Pelaksanaan pengendalian risiko lingkungan di bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
20. Pelaksanaan pengamatan penyakit, penyakit potensial wabah, penyakit baru, dan penyakit yang muncul kembali;
21. Pelaksanaan pengamanan radiasi pengion dan non pengion, biologi, dan kimia;
22. Pelaksanaan sentra/simpul jejaring surveilans epidemiologi sesuai penyakit yang berkaitan dengan lalu lintas nasional, regional, dan internasional;
23. Pelaksanaan, fasilitasi dan advokasi kesiapsiagaan dan penanggulangan Kejadian Luar Biasa (KLB) dan bencana bidang kesehatan, serta kesehatan

matra termasuk penyelenggaraan kesehatan haji dan perpindahan penduduk;

24. Pelaksanaan, fasilitasi, dan advokasi kesehatan kerja di lingkungan bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
25. Pelaksanaan pemberian sertifikat kesehatan obat, makanan, kosmetika dan alat kesehatan serta bahan adiktif (OMKABA) ekspor dan mengawasi persyaratan dokumen kesehatan OMKABA impor;
26. Pelaksanaan pengawasan kesehatan alat angkut dan muatannya;
27. Pelaksanaan pemberian pelayanan kesehatan di wilayah kerja bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
28. Pelaksanaan jejaring informasi dan teknologi bidang kesehatan bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
29. Pelaksanaan jejaring kerja dan kemitraan bidang kesehatan di bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
30. Pelaksanaan kajian kekarantinaan, pengendalian risiko lingkungan, dan surveilans kesehatan pelabuhan;
31. Pelaksanaan pelatihan teknis bidang kesehatan bandara, pelabuhan, dan lintas batas darat negara;
32. Pelaksanaan ketatausahaan dan kerumahtanggaan KKP

4.5 Hasil Penelitian

4.5.1 Deskriptif Karakteristik Responden

4. Jenis Kelamin

Responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang responden pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo, yang terdiri dari jenis kelamin Laki-laki dan Perempuan seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Σ)	Persentase (%)
Laki Laki	26	56,53
Perempuan	20	43,47
Total	46	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022.

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 26 orang atau sekitar 56,53%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 20 orang atau sekitar 43,47%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan atau kedua responden ini tidak seimbang.

5. Usia

Responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang responden pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo, yang menurut jenis usia seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Usia

UMUR	Frekuensi (Σ)	Presentase (%)
< 20 tahun	0	0
20-30 tahun	24	52,17
>31 tahun	22	47,83
Total	46	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari tabel di atas dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 20 tahun tidak ada. Jumlah responden yang umurnya 20-30 tahun sebanyak 24 orang atau sekitar, 52,17%, jumlah responden yang umurnya > 31 tahun sebanyak 22 orang atau sekitar 47,83%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden yang umurnya, 20-30 tahun lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berusia > 31 tahun.

6. Pendidikan

Responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang responden pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo, yang menurut tingkat pendidikan seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3 Responden menurut tingkat pendidikan

PENDIDIKAN	Frekuensi (Σ)	Presentase (%)
SMA	8	17,39
D.I	0	0
D.III	16	34,79
S.I	21	45,65
S.II	1	2,17
Total	46	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Dari hasil yang terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa responden

dengan tingkat pendidikan S.II yakni 1 orang atau sekitar 2,17% jumlah responden dengan tingkat pendidikan S.I yakni 21 orang atau sekitar 45,65%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan D.III yakni 16 orang atau sekitar 34,79%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan D.I tidak ada atau sekitar 0%, dan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 8 orang atau sekitar 17,39% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden dengan tingkat pendidikan, SMA, D.I, D.III, S.I, S.II tidak seimbang.

4.5.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Bobot Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 46 = 230$

Bobot Jumlah skor rendah: $1 \times 1 \times 46 = 46$

$$\frac{230 - 46}{5} = 36,8$$

Rentang skala: $= 36,8$ dibulatkan jadi 37

Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor

Angka (%)	Kriteria
194 – 230	Sangat Positif/ Sangat Tinggi
157 – 193	Positif/Tinggi
120 – 156	Netral / Sedang
83 – 119	Negatif/ Rendah
46 – 82	Sangat Negatif/ Sangat Rendah

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 46 responden yang ditetapkan sebagai sampel data variabel pelatihan dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

4. Pengetahuan (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Pengetahuan (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengetahuan (X1)

SKOR	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	28.3	13	65	28.3	14	70	30.4
4	19	76	41.3	16	64	34.8	17	68	37.0
3	14	42	30.4	17	51	37.0	15	45	32.6
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	46	183	100.0	46	180	100.0	46	183	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item								
	X1.4			X1.5			X1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	15	75	32.6	8	40	17.4	9	45	19.6
4	14	56	30.4	15	60	32.6	14	56	30.4
3	17	51	37.0	20	60	43.5	20	60	43.5
2	0	0	0.0	3	6	6.5	3	6	6.5
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	46	182	100.0	46	166	100.0	46	167	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Pengetahuan (X1) responden yang menjawab item pertanyaan X1-1, berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 183, responden yang menjawab item pertanyaan X1-2 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 180, responden yang menjawab item pertanyaan X1-3 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 183, responden yang menjawab item pertanyaan X1-4 berada pada kategori **Tinggi** pula dengan nilai skor 182. Responden yang menjawab item pertanyaan X1-5 berada pada kategori **Tinggi** pula dengan nilai skor 166. Responden yang menjawab item pertanyaan X1-6 berada pada kategori **Tinggi** pula dengan nilai skor 167.

Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai skor yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

5. Pengalaman Kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Pengalaman Kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengalaman Kerja (X2)

SKOR	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	23.9	12	60	26.1	12	60	26.1	12	60	26.1
4	12	48	26.1	12	48	26.1	14	56	30.4	14	56	30.4
3	20	60	43.5	19	57	41.3	20	60	43.5	20	60	43.5
2	3	6	6.5	3	6	6.5	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	46	169	100.0	46	171	100.0	46	176	100.0	46	176	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui variabel Pengalaman Kerja (X2) responden yang menjawab item pertanyaan X2-1, berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 169, responden yang menjawab item pertanyaan X2-2 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 171, responden yang menjawab item pertanyaan X2-3 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 176. Dan responden yang menjawab item pertanyaan X2-4 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 176.

Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai.

6. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Kinerja Pegawai (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)

SKOR	Item											
	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	12	60	26.1	12	60	26.1	12	60	26.1	12	60	26.1
4	10	40	21.7	10	40	21.7	11	44	23.9	12	48	26.1
3	23	69	50.0	23	69	50.0	20	60	43.5	19	57	41.3
2	1	2	2.2	1	2	2.2	3	6	6.5	3	6	6.5
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	46	171	100.0	46	171	100.0	46	170	100.0	46	171	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) responden yang menjawab item pertanyaan Y-1, berada pada kategori **Tinggi**

dengan nilai skor 171, responden yang menjawab item pertanyaan Y-2 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 171, responden yang menjawab item pertanyaan Y-3 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 170, responden yang menjawab item pertanyaan Y1-4 berada pada kategori **Tinggi** dengan nilai skor 171.

Berdasarkan perhitungan nilai skor dapat disimpulkan bahwa semua indikator mempunyai skor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja memiliki kinerja yang tinggi.

4.5.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 46 responden. Instrumen penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan untuk reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengetahuan (X1)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengetahuan (X1)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Pengetahuan (X1)	X1.1	0,861	0,290	Valid	0,826	> 0,60 = Reliabel
	X1.2	0,793	0,290	Valid		
	X1.3	0,777	0,290	Valid		
	X1.4	0,727	0,290	Valid		
	X1.5	0,587	0,290	Valid		
	X1.6	0,669	0,290	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Pengetahuan (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel.

Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,290). Sedangkan koefisien alphasnya sebesar $0,826 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel pengetahuan adalah valid dan reliabel.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,973	0,290	Valid	0,938	$> 0,60$ = Reliabel
	X2.2	0,910	0,290	Valid		
	X2.3	0,907	0,290	Valid		
	X2.4	0,863	0,290	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Pengalaman Kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,290). Sedangkan koefisien alphasnya sebesar $0,938 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel pengalaman kerja adalah valid dan reliabel.

6. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,941	0,290	Valid	0,946	$> 0,60$ = Reliabel
	Y.2	0,911	0,290	Valid		
	Y.2	0,928	0,290	Valid		
	Y.3	0,934	0,290	Valid		

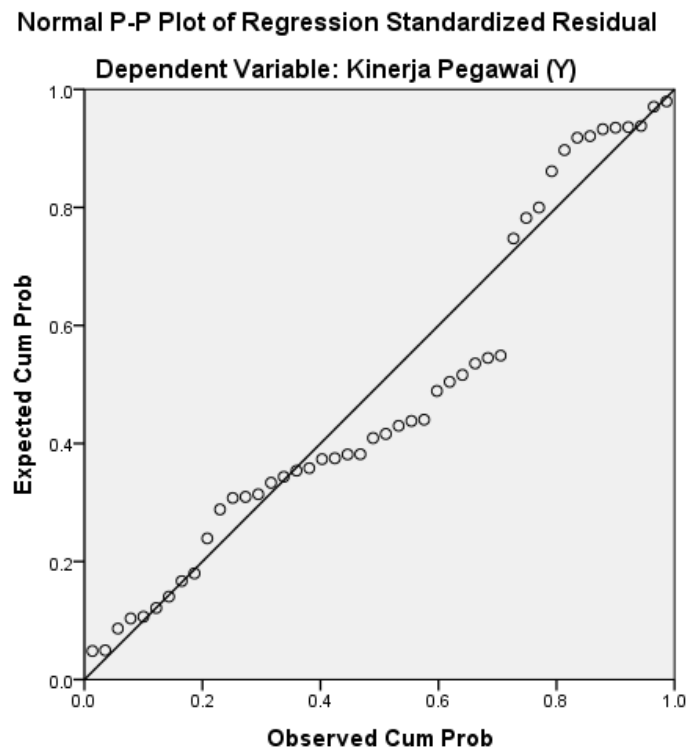
Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$. 0,290. Sedangkan koefisien alphasnya sebesar $0,946 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai adalah valid dan reliabel.

4.5.4 Uji Asumsi Klasik

e. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati distribusi normal. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat distribusi data pada sumber diagonal pada grafik normal *p-plot of regression standarized* sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Jika mengembang di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, residual dalam model regresi terdistribusi normal (Priyatno & Duwi, 2011 : 289). Adapun hasil yang diperoleh dengan menggunakan metode propability-plot adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik Normal P-Plot pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan normalitas dan data memiliki distribusi normal.

f. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan ialah Jika VIF dari variabel adalah < 10 , itu berarti bahwa tidak ada multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji multikolinieritas pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengetahuan (X1)	.936	1.068
	Pengalaman Kerja (X2)	.936	1.068

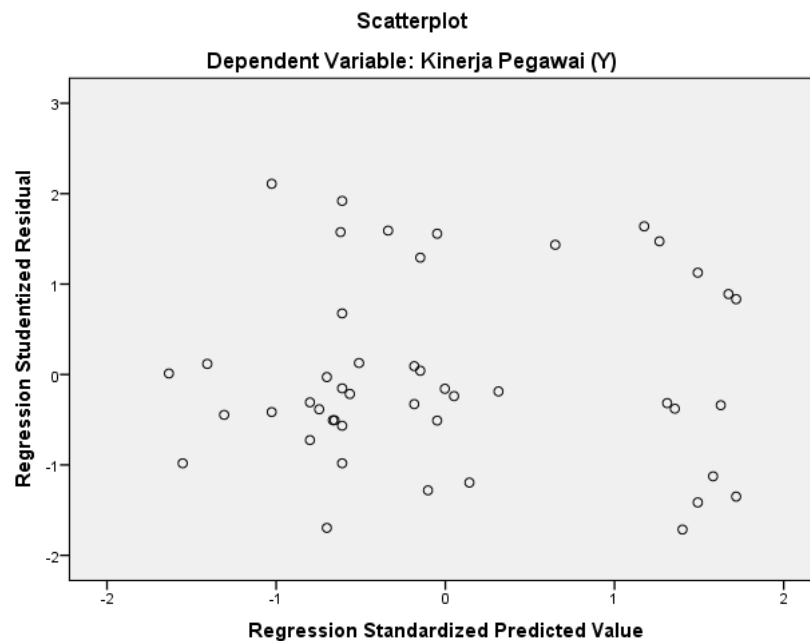
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Dengan melihat hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel Pengetahuan dan Pengalaman Kerja yang memperoleh nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

g. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Anda dapat menggunakan scatterplot untuk pengujian heteroskedastisitas. Dalam scatterplot, ada banyak titik pada sumbu X dan Y. Jika titik-titik ini tersebar dan tidak ada pola, maka dikatakan bahwa ini bukan heteroskedastisitas, tetapi homoskedastisitas. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

h. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak ada autokorelasi dalam model regresi. Metode uji yang umum digunakan adalah tes Durbin Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- d. Jika DW antara d_U dan $(4-d_U)$, hipotesis nol diterima, yang berarti bahwa tidak ada autokorelasi.

- e. Satu Jika DW kurang dari dL atau lebih besar dari (4-dL), hipotesis nol ditolak, yang berarti ada autokorelasi.
- f. Jika DW berada di antara dL dan dU atau (4-dU) dan (4-dL), tidak ada kesimpulan yang pasti. Nilai du dan dl dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson, yang tergantung pada jumlah pengamatan dan jumlah variabel penjelas. Hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.657	.641	2.450	1.923
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Pengetahuan (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Dari hasil pengolahan data *SPSS 24* menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar $dW = 1.923$. Dengan diketahui nilai n (jumlah data) = 46, k (Jumlah Variabel bebas) = 2, nilai dL (batas bawah) = 1,43 dan dU (batas atas) = 1,61. Maka dapat dihitung (4-dU) yaitu $4 - 1,61 = 2,39$. Karena nilai $dU = 1,61 < 1,923 < 2,39$. Berarti dapat disimpulkan bahwa data regresi tidak memiliki autokorelasi.

4.5.5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Pengetahuan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo, sehingga persamaan regresinya yaitu:

Tabel 4.13 Uji Regresi Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.953	2.580		1.920	.062
	Pengetahuan (X1)	.502	.104	.335	3.447	.002
	Pengalaman Kerja (X2)	.932	.112	.767	8.311	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

$$\hat{Y} = 4,953 + 0,502X_1 + 0,932X_2 + 0.343\varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat dibuat interpretasi sebagai berikut:

Nilai konstan untuk persamaan regresi adalah 4,953 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya Pengetahuan dan Pengalaman Kerja, maka nilai rata-rata Kinerja Pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo sebesar 4,953.

Besar nilai koefisien regresi untuk variabel Pengetahuan sebesar 0,502 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan Pengetahuan satu satuan maka Kinerja Pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo akan mengalami kenaikan sebesar 0,502%.

Besar nilai koefisien regresi untuk variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,932 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan Pengalaman Kerja satu satuan maka Kinerja Pegawai pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo akan mengalami kenaikan sebesar 0,932%.

Sedangkan $\varepsilon = 0.343$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 34,3%.

4.5.6 Pengujian Hipotesis

3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	494.946	2	247.473	41.244	.000 ^b
	Residual	258.010	43	6.000		
	Total	752.957	45			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Pengetahuan (X1)						

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa uji simultan menghasilkan nilai signifikansi 0.000 dan nilainya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Pengetahuan dan Pengalaman Kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pengetahuan dan Pengalaman Kerja secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo. **Diterima**

4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menghitung koefisien regresi secara individual atau untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo. Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis secara parsial menggunakan uji t didasarkan pada nilai signifikansi. Jika tingkat signifikansi < tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, ada pengaruh secara parsial. Jika tingkat signifikansi > tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, tidak ada pengaruh parsial.

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.953	2.580		1.920	.062
	Pengetahuan (X1)	.502	.104	.335	3.447	.002
	Pengalaman Kerja (X2)	.932	.112	.767	8.311	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pengetahuan (X1) sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengetahuan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo. Hipotesis yang menyatakan bahwa Pengetahuan secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo. **Diterima**

Uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo. Hipotesis yang menyatakan bahwa Pengalaman Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo. **Diterima**

4.6 Pembahasan

4. Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja, secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan Pengetahuan dan Pengalaman Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo. Hal ini disebabkan berdasarkan wawancara dan jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan kepada pegawai menyatakan bahwa hal-hal yang berkaitan dengan kinerja para pegawai berjalan dengan lancar. Misalnya para pegawai selalu berupaya untuk memperbaiki dalam hal pekerjaan artinya para pegawai mengerjakan pekerjaan sebisa mungkin dengan sungguh-sungguh sehingga hasil pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan bersama, selain itu para pegawai berusaha menyelesaikan

pekerjaan berdasarkan target yang ditentukan oleh pimpinan maupun instansi sehingga pekerjaan tidak menumpuk dan apa yang menjadi target atau tujuan instansi tersebut dapat direalisasikan dengan baik, karena para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan. Dan yang paling penting ialah ada rasa tanggungjawab para pegawai terhadap tugas yang diberikan instansi.

Menurut Notoatmodjo (2014:79) pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi kinerja. Pengetahuan seseorang pegawai dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian sehingga dapat memberikan dampak yang lebih baik terhadap kinerja (Robbins dkk. 2014).

Menurut Robbins (2008: 68) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas kinerja dan tingkat pendapatan pegawai. suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan tugas yang nantinya akan diberikan. Karena penempatan

yang didukung oleh pengalaman akan meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut Nomisari Riahna Karina Padang (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera

5. Pengaruh Pengetahuan, secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo. Hal ini disebabkan berdasarkan jawaban responden pada kuesioner yang dibagikan berada pada kategori tinggi artinya hal-hal yang berkaitan dengan pengetahuan pegawai terealisasi dengan baik sehingga berdampak pada kinerja pegawai. Misalnya hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan mudah dianalisis atau diselesaikan karena pekerjaan tersebut sesuai dengan latar belakang pendidikan lanjutan, sehingga para pegawai sangat memahami atau mengetahui tugas yang diberikan instansi sesuai dengan prosedur pelaksanaan tugas. Selain itu para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat

waktu berkat pengalaman yang diperoleh dari pelatihan kerja yang diberikan, bahkan para pegawai mempunyai kemampuan yang baik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, dan setiap kegiatan yang diadakan oleh instansi baik itu kegiatan berupa pelatihan maupun kegiatan lainnya sangat didukung para pegawai dengan melibatkan diri dalam kegiatan tersebut sehingga kinerja para pegawai semakin meningkat.

Menurut Ganesha Chandra (2021) Semakin tinggi tingkat pengetahuan pegawai maka semakin berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Dampak yang ditimbulkan dari kinerja yang baik. Pengetahuan sangat diperlukan dalam semua aspek pekerjaan manusia, baik dari segi pengetahuan ilmiah, pengetahuan dalam praktik dan pengetahuan dalam memutuskan masalah. Kinerja pegawai akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Setiap pegawai diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung pada sistem yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap pegawai mempunyai peran di dalam meningkatkan kinerjanya dalam suatu instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ihzaton (2020) Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bprs Muamalat Harkat Sukaraja. Hasil penelitian menyatakan Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan

meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat.

6. Pengaruh Pengalaman Kerja, secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo. Hal ini dikarenakan berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan bahwa pengalaman kerja pegawai berada pada kategori tinggi hal ini dapat diartikan bahwa para pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo memiliki pengalaman yang baik sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Misalnya yang berkaitan dengan pekerjaan para pegawai berdasarkan jawaban para pegawai bahwa pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki, selain itu para pegawai memiliki keterampilan sesuai yang diharapkan oleh instansi. Bahkan para pegawai mampu menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan meskipun pekerjaan tersebut baru pertama kali dilakukan bahkan pekerjaan tersebut diselesaikan tepat waktu sehingga apa yang menjadi tujuan dari instansi tersebut dapat terealisasi dengan baik sehingga hal ini yang menyebabkan kinerja pegawai sesuai dengan harapan pimpinan maupun instansi.

Menurut Yuliana (2019) Pengalaman kerja pegawai yang dimiliki seseorang tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam suatu pemerintahan atau organisasi. Dengan dibekali banyak pengalaman, maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup menakutkan dan sebaliknya

bila tidak cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Pengalaman pernah lama menjadi pegawai di pemerintahan atau organisasi akan memudahkan bagi pegawai tersebut untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenagannya, karena dengan adanya pengalaman tersebut pegawai sudah terlatih untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja yang gagal ataupun berhasil merupakan suatu pelajaran yang sangat berguna dikemudian hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bacthiar (2020) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Pengalaman Kerja sangat berpengaruh dengan Kinerja Pegawai. Pengalaman Kerja menunjukan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki Pengalaman Kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa dari pada orang yang belum memiliki pengalaman. Seseorang yang memiliki Pengalaman Kerja juga dapat lebih tepat waktu dan lebih sedikit resiko kesalahan dalam berkerja. Sehingga pegawai yang memiliki Pengalaman Kerja yang cukup mempengaruhi Kinerja Pegawai tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.3 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan secara simultan dan parsial sebagai berikut:

4. Pengetahuan (X1), dan Pengalaman Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.
5. Pengetahuan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.
6. Pengalaman Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo.

5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat disarankan sebagai berikut:

3. Disarankan kepada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo untuk lebih mengembangkan kinerja pegawai melalui Pengetahuan dan pengalaman kerja, dengan menyelenggarakan pelatihan untuk menambah kemampuan sumber daya manusia terhadap pegawai itu sendiri.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi yang dapat menjadi landasan perbandingan dalam melakukan

penelitian. Penulis menyarankan hendaknya menambahkan atau menggunakan variabel-variabel bebas yang lain misalnya lingkungan kerja, atau beban kerja sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, D. (2007). *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Alias, A., & Serang, S. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 82–97.
- Astuti, D. P., Nasution, H. S. L., & Prayoga, Y. (2021). Pengaruh pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Pada PT. Master Cash & Credit Rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)*, 1(1), 21–30.
- Budiman. (2011). *Penelitian Kesehatan*. Bandung: Refika Aditama.
- Fitriani, N. L., & Andriyani, S. (2015). Hubungan Antara Pengetahuan Dengan Sikap Anak Usia Sekolah Akhir (10-12 Tahun) Tentang Makanan Jajanan Di Sd Negeri Ii Tagog Apu Padalarang Kabupaten Bandung Barat Tahun 2015. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 1(1), 7.
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi kelima. In *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Husnan, R. & S. (2012). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manulang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Sifatama.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nomisari Riahna Karina Padang, S. S. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 20(September), 151–162.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nur'aeni, & Sudirman, M. (2019). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, 3(1), 18–26.
- Rakhmat, J. (2013). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rohmah, I. A. (2020). pengaruh pengetahuan, kemampuan, pengalaman kerja dan kinerja sdm pada UKM Batik di Desa Sendangagung Paciran. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi (JEKMA)*, 1(1).
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- T. Hani Handoko. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Selemba Humanika.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Lampiran

1. Instrumen Penelitian

A. IDENTITAS

1. Nomor urut responden : _____
2. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
3. Unit kerja : _____

B. Instrumen Pengetahuan dan Pengalaman Kerja

Berilah tanda (√) jawaban yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

Pengetahuan (X1)

1. Kemampuan saya dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan lanjutan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Saya sangat memahami atau mengetahui tugas yang diberikan instansi sesuai dengan prosedur pelaksanaan tugas.

- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu berkat pengalaman yang diperoleh dari pelatihan kerja yang diberikan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Saya tidak pernah absen dalam kegiatan yang di adakan instansi.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju

e. Sangat tidak setuju

6. Saya mampu melaksanakan perintah dari atasan dengan baik.

a. Sangat setuju

b. Setuju

c. Ragu-ragu

d. Tidak Setuju

e. Sangat tidak setuju

Pengalaman Kerja (X2)

7. Pekerjaan saya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki.

a. Sangat setuju

b. Setuju

c. Ragu-ragu

d. Tidak Setuju

e. Sangat tidak setuju

8. Ketrampilan yang saya miliki masih di atas rata-rata dari pegawai yang lain.

a. Sangat setuju

b. Setuju

c. Ragu-ragu

d. Tidak Setuju

e. Sangat tidak setuju

9. Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan.

a. Sangat setuju

- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat tidak setuju

10. Setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan selalu saya selesaikan tepat waktu.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat tidak setuju

C. Instrumen Kinerja Pegawai

Berilah tanda (√) yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

1. Saya selalu berupaya untuk memperbaiki dalam hal pekerjaan.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat tidak setuju

2. Hasil kerja saya sesuai dengan target yang ditentukan oleh pimpinan.

- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Saya selalu bertanggungjawab dengan tugas yang diberikan instansi kepada saya.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Data Pengetahuan (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	3	3	3	3	4	3	19
3	4	4	3	4	4	4	23
4	5	5	5	5	3	3	26
5	5	5	5	5	3	4	27
6	4	3	4	4	4	3	22
7	4	3	3	3	3	3	19
8	5	5	5	5	4	3	27
9	5	5	5	5	3	4	27
10	3	4	3	3	4	3	20
11	4	3	4	3	4	4	22
12	4	3	4	4	3	4	22
13	3	3	3	3	4	3	19
14	5	5	5	5	4	4	28
15	4	4	3	4	5	5	25
16	3	3	4	3	3	3	19
17	5	5	5	5	3	3	26
18	4	4	3	3	3	3	20
19	4	3	4	4	4	4	23
20	3	4	4	3	3	3	20
21	5	5	5	5	3	3	26
22	4	4	4	5	4	3	24
23	3	3	3	3	3	3	18
24	4	3	4	4	3	4	22
25	4	4	3	4	5	5	25
26	3	3	3	4	3	2	18
27	3	4	3	3	3	4	20
28	4	3	4	3	4	4	22
29	3	4	3	3	2	3	18
30	4	4	4	4	4	3	23
31	4	3	4	3	2	2	18

32	3	4	3	5	3	3	21
33	3	3	4	5	2	2	19
34	4	4	5	3	3	4	23
35	5	5	5	4	4	5	28
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	3	3	4	4	5	5	24
39	4	4	4	3	3	4	22
40	4	4	4	5	4	4	25
41	5	5	5	5	4	4	28
42	3	4	3	3	3	3	19
43	4	4	4	4	3	3	22
44	5	5	5	4	5	5	29
45	4	3	4	4	3	3	21
46	3	3	3	3	5	5	22

Data Ordinal Pengalaman Kerja (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2Total
1	4	4	4	3	15
2	4	3	4	4	15
3	3	4	3	3	13
4	3	4	4	3	14
5	5	5	5	5	20
6	4	3	3	3	13
7	3	3	3	4	13
8	3	3	3	3	12
9	3	4	4	3	14
10	3	3	3	4	13
11	3	3	3	4	13
12	4	4	3	4	15
13	3	3	3	3	12
14	3	3	4	3	13
15	5	5	5	5	20
16	3	3	2	3	11
17	3	3	4	4	14
18	4	4	4	4	16

19	2	2	3	3	10
20	3	4	3	3	13
21	2	2	2	3	9
22	3	3	3	3	12
23	3	2	2	3	10
24	3	3	4	3	13
25	4	4	5	4	17
26	5	5	5	5	20
27	5	5	5	5	20
28	5	5	5	5	20
29	3	3	4	4	14
30	4	4	4	3	15
31	4	4	4	4	16
32	3	3	3	4	13
33	3	3	3	3	12
34	5	5	5	5	20
35	2	3	3	4	12
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	3	3	3	3	12
39	4	4	3	4	15
40	5	5	5	5	20
41	5	5	5	5	20
42	4	3	4	4	15
43	4	3	3	3	13
44	5	5	5	5	20
45	S	5	5	5	15
46	3	4	3	3	13

Data Ordinal Kinerja Pegawai (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	YTotal
1	3	3	4	4	14
2	4	4	4	3	15
3	3	3	3	4	13
4	4	4	3	4	15
5	5	5	5	5	20

6	3	3	4	3	13
7	3	3	3	3	12
8	3	3	3	3	12
9	4	3	3	4	14
10	3	3	3	3	12
11	3	4	3	3	13
12	3	3	4	4	14
13	4	3	3	3	13
14	3	3	3	3	12
15	5	5	5	5	20
16	3	3	3	3	12
17	3	3	3	3	12
18	3	4	4	4	15
19	3	3	2	2	10
20	4	3	3	4	14
21	2	3	2	2	9
22	3	2	3	3	11
23	3	3	3	2	11
24	3	3	3	3	12
25	4	4	4	4	16
26	5	5	5	5	20
27	5	5	5	5	20
28	5	5	5	5	20
29	4	4	3	3	14
30	3	3	4	4	14
31	4	3	4	4	15
32	3	4	3	3	13
33	3	3	3	3	12
34	5	5	5	5	20
35	3	3	2	3	11
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	3	4	3	3	13
39	3	3	4	4	14
40	5	5	5	5	20
41	5	5	5	5	20
42	4	4	4	3	15

43	3	3	4	3	13
44	5	5	5	5	20
45	5	5	5	5	20
46	4	4	3	4	15

Frekuensi

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	30.4	30.4	30.4
	4	19	41.3	41.3	71.7
	5	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	37.0	37.0	37.0
	4	16	34.8	34.8	71.7
	5	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	32.6	32.6	32.6
	4	17	37.0	37.0	69.6
	5	14	30.4	30.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	37.0	37.0	37.0
	4	14	30.4	30.4	67.4
	5	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.5	6.5	6.5
	3	20	43.5	43.5	50.0
	4	15	32.6	32.6	82.6
	5	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.5	6.5	6.5
	3	20	43.5	43.5	50.0
	4	14	30.4	30.4	80.4
	5	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.5	6.5	6.5
	3	20	43.5	43.5	50.0
	4	12	26.1	26.1	76.1
	5	11	23.9	23.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.5	6.5	6.5
	3	19	41.3	41.3	47.8
	4	12	26.1	26.1	73.9
	5	12	26.1	26.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.5	6.5	6.5
	3	18	39.1	39.1	45.7
	4	12	26.1	26.1	71.7
	5	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	43.5	43.5	43.5
	4	14	30.4	30.4	73.9
	5	12	26.1	26.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	23	50.0	50.0	52.2
	4	10	21.7	21.7	73.9
	5	12	26.1	26.1	100.0

	Total	46	100.0	100.0
--	-------	----	-------	-------

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	23	50.0	50.0	52.2
	4	10	21.7	21.7	73.9
	5	12	26.1	26.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.5	6.5	6.5
	3	20	43.5	43.5	50.0
	4	11	23.9	23.9	73.9
	5	12	26.1	26.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.5	6.5	6.5
	3	19	41.3	41.3	47.8
	4	12	26.1	26.1	73.9
	5	12	26.1	26.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

SKOR	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	28.3	13	65	28.3	14	70	30.4
4	19	76	41.3	16	64	34.8	17	68	37.0
3	14	42	30.4	17	51	37.0	15	45	32.6
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	46	183	100.0	46	180	100.0	46	183	100.0
Kategori									

SKOR	Item								
	X1.4			X1.5			X1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	15	75	32.6	8	40	17.4	9	45	19.6
4	14	56	30.4	15	60	32.6	14	56	30.4
3	17	51	37.0	20	60	43.5	20	60	43.5
2	0	0	0.0	3	6	6.5	3	6	6.5
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	46	182	100.0	46	166	100.0	46	167	100.0
Kategori									

SKOR	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	23.9	12	60	26.1	12	60	26.1	12	60	26.1
4	12	48	26.1	12	48	26.1	14	56	30.4	14	56	30.4
3	20	60	43.5	19	57	41.3	20	60	43.5	20	60	43.5
2	3	6	6.5	3	6	6.5	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	46	169	100.0	46	171	100.0	46	176	100.0	46	176	100.0

SKOR	Item											
	Y.1			Y.2			Y.3			Y.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	12	60	26.1	12	60	26.1	12	60	26.1	12	60	26.1
4	10	40	21.7	10	40	21.7	11	44	23.9	12	48	26.1
3	23	69	50.0	23	69	50.0	20	60	43.5	19	57	41.3
2	1	2	2.2	1	2	2.2	3	6	6.5	3	6	6.5
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	46	171	100.0	46	171	100.0	46	170	100.0	46	171	100.0
Kategori												

Validitas Dan Reliabilitas X1

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Pengetahuan (X1)	X1.1	0,861	0,290	Valid	0,826	> 0,60 = Reliabel
	X1.2	0,793	0,290	Valid		
	X1.3	0,777	0,290	Valid		
	X1.4	0,727	0,290	Valid		
	X1.5	0,587	0,290	Valid		
	X1.6	0,669	0,290	Valid		

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.739**	.822**	.646**	.255	.380**	.861**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.087	.009	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	.739**	1	.645**	.612**	.206	.328*	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.170	.026	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	.822**	.645**	1	.623**	.117	.272	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.440	.067	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	.646**	.612**	.623**	1	.192	.158	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.202	.294	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	.255	.206	.117	.192	1	.749**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.087	.170	.440	.202		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.6	Pearson Correlation	.380**	.328*	.272	.158	.749**	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.009	.026	.067	.294	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1Total	Pearson Correlation	.861**	.793**	.777**	.727**	.587**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Scale: X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	6

Validitas Dan Reliabilitas X2

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,973	0,290	Valid	0,938	> 0,60 = Reliabel
	X2.2	0,910	0,290	Valid		
	X2.3	0,907	0,290	Valid		
	X2.4	0,863	0,290	Valid		

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.846**	.801**	.773**	.937**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	.846**	1	.825**	.742**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	.801**	.825**	1	.771**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	.773**	.742**	.771**	1	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46
X2Total	Pearson Correlation	.937**	.910**	.907**	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale: X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	4

Validitas Dan Reliabilitas Y

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,941	0,290	Valid	0,946	> 0,60 = Reliabel
	Y,2	0,911	0,290	Valid		
	Y.2	0,928	0,290	Valid		
	Y,3	0,934	0,290	Valid		

		Correlations				
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	YTotal
Y.1	Pearson Correlation	1	.858**	.802**	.840**	.941**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
Y.2	Pearson Correlation	.858**	1	.775**	.760**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
Y.3	Pearson Correlation	.802**	.775**	1	.861**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46
Y.4	Pearson Correlation	.840**	.760**	.861**	1	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46
YTotal	Pearson Correlation	.941**	.911**	.928**	.934**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale: Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	4

Hasil Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Kerja (X2), Pengetahuan (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.657	.641	2.450	1.923

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Pengetahuan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	494.946	2	247.473	41.244	.000 ^b
	Residual	258.010	43	6.000		
	Total	752.957	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Pengetahuan (X1)

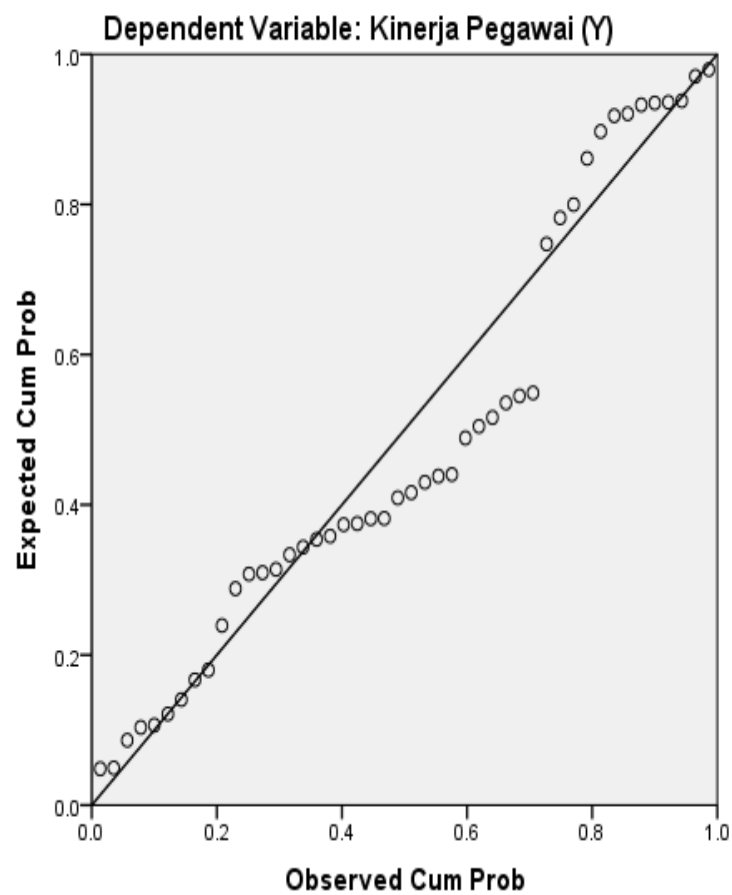
Coefficients^a

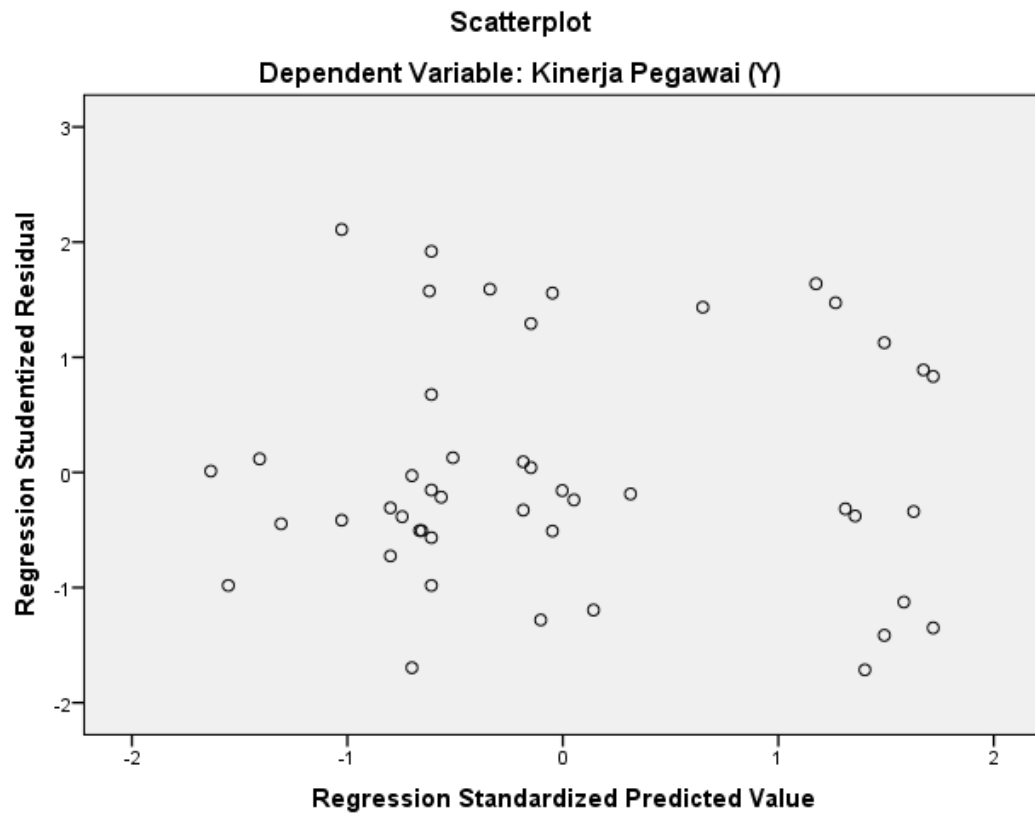
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF

1	(Constant)	4.953	2.580		1.920	.062		
	Pengetahuan (X1)	.502	.104	.335	3.447	.002	.936	1.068
	Pengalaman Kerja (X2)	.932	.112	.767	8.311	.000	.936	1.068

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39448606
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.167
	Negative	-.098
Test Statistic		.167
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Correlations

		Pengetahuan (X1)	Pengalaman Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Pengetahuan (X1)	Pearson Correlation	1	.521**	.627**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	46	46	46
Pengalaman Kerja (X2)	Pearson Correlation	.521**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	46	46	46
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.627**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	46	46	46

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN
Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembaga penelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3745/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Badan KESBANGPOL Provinsi Gorontalo

di,-

Tempat

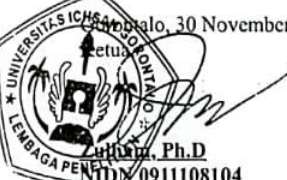
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Abdul Kasim Abaidata
NIM : E2118132
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : DINAS KESEHATAN PELABUHAN KELAS III DI GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PELABUHAN KELAS III DI GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 30 November 2021

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104

+



KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL
PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN PENYAKIT
KANTOR KESEHATAN PELABUHAN KELAS III GORONTALO
 Jalan Trans Sulawesi, Tolotio Kec. Tibawa Kab. Gorontalo, Gorontalo 96251
 Telepon: (0435) 8690304, e-mail: kkp_gto@yahoo.com, Website: www.kkpgorontalo.id



SURAT KETERANGAN
 Nomor: KM.03.04/1/523/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan kepada:

Nama : Abdul Kasim Abaidata
 NIM : E2118132
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Manajemen
 Judul Penelitian : **PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KESEHATAN PELABUHAN KELAS III GORONTALO**

Yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data pada kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Gorontalo terhitung mulai tanggal 03 Februari s.d. 28 Maret 2022.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 28 Maret 2022
 Kepala Kantor Kesehatan Pelabuhan
 Kelas III Gorontalo



dr. Nurhayati Lahay
 NIP 196405091998032002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 097/SRP/FE-UNISAN/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 0928116901
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :


Nama Mahasiswa : Abdul Kasim Abaidata
NIM : E2118132
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas III Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 12%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 07 Juni 2022
Tim Verifikasi,


Muh. Sabir M., SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin



Similarity Report ID: old:25211:18076268

● **12% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 12% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 1% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	jurnal.stiekma.ac.id Internet	2%
2	jtebr.unisan.ac.id Internet	1%
3	id.123dok.com Internet	1%
4	e-renggar.kemkes.go.id Internet	1%
5	docplayer.info Internet	<1%
6	etheses.uin-malang.ac.id Internet	<1%
7	kim.ung.ac.id Internet	<1%
8	repository.uinsu.ac.id Internet	<1%



Similarity Report ID: old:25211:18076268

9	Journal.feb.unmul.ac.id Internet	<1%
10	mafiadoc.com Internet	<1%
11	scribd.com Internet	<1%
12	digilib.unila.ac.id Internet	<1%
13	digilib.stikeskusumahusada.ac.id Internet	<1%
14	jurnal.um-tapsel.ac.id Internet	<1%
15	repository.uin-suska.ac.id Internet	<1%
16	skripsistie.files.wordpress.com Internet	<1%
17	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	<1%
18	pt.scribd.com Internet	<1%
19	jurnal.unigo.ac.id Internet	<1%
20	ejournal.stienusa.ac.id Internet	<1%

Sources overview



Similarity Report ID: old:25211:18076268

21	repository.bku.ac.id Internet	<1%
22	text-id.123dok.com Internet	<1%
23	repository.unj.ac.id Internet	<1%
24	core.ac.uk Internet	<1%
25	id.scribd.com Internet	<1%
26	pmcl.ac.id Internet	<1%

Sources overview

ABSTRACT

ABDUL KASIM ABAIDATA. E21118132. THE EFFECT OF KNOWLEDGE AND WORK EXPERIENCE ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CLASS III GORONTALO SEAPORT HEALTH OFFICE

This study aims to determine and analyze how big the influence of knowledge (X1) and work experience (X2) on employee performance (Y) at the Health Office Class III Gorontalo. This type of quantitative research. The method of analysis used multiple regression analysis. The results showed that Knowledge (X1) and Work Experience (X2) had a significant effect on Employee Performance (Y) at the Health Office Class III Gorontalo with a significance value of 0.000. Partially Knowledge (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y) at the Health Office Class III Gorontalo with a significance value of 0.002. Partially, work experience (X2) has a significant effect on employee performance (Y) at the Health Office Class III Gorontalo with a significance value of 0.000.

Keywords: Knowledge, Work Experience, Employee Performance



ABSTRAK

ABDUL KASIM ABAIDATA. E2118132. PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESEHATAN PELABUHAN KELAS III GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Pengetahuan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kesehatan Kelas III Gorontalo. jenis penelitian kuantitatif. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengetahuan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kesehatan Kelas III Gorontalo dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Secara parsial Pengetahuan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kesehatan Kelas III Gorontalo dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Secara parsial Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kesehatan Kelas III Gorontalo dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Kata kunci: Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai



Curriculum Vitae

A. Biodata Pribadi

1. Nama : Abdul Kasim Abaidata
2. Nim : E2118132
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Tempat Tanggal Lahir : Tilamuta, 23 November 1987
5. Tinggi Dan Berat Badan : 163 Cm, 78 Kg
6. Status : Menikah
7. Agama : Islam
8. Alamat : Desa Limbato, Dusun Simpang III, Kecamatan
Tilamuta, Kabupaten Boalemo, Provinsi
Gorontalo
9. No Hp : 0852-4027-3545
10. Email : kasimabaidata92138@Gmail.Com



B. Riwayat Pendidikan

1. Tk : -
2. SD : SDN 04 Pentadu Barat, 1996-2002
3. SLTP Sederajat : SMP Negeri 1 Tilamuta 2002-2005
4. SLTA Sederajat : SMK Bina Taruna Gorontalo 2005-2008
5. Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas
Ekonomi, Program Studi SI Manajemen, 2018-
2022